

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS

CRISTINA OLIVEIRA DE CARVALHO

**DA CONCESSÃO À FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS: PERSPECTIVA
HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL**

Varginha/MG

2019

CRISTINA OLIVEIRA DE CARVALHO

**DA CONCESSÃO À FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS: PERSPECTIVA
HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL**

Dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas, *campus* Varginha. Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade.
Orientadora: Ana Carolina Guerra

Varginha/MG

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Alfenas
Biblioteca *campus* Varginha

Carvalho, Cristina Oliveira de.
C331d Da concessão à flexibilização de direitos : perspectiva histórica da
legislação trabalhista no Brasil / Cristina Oliveira de Carvalho. - Varginha,
MG, 2019.
169 f. : il. -

Orientadora: Ana Carolina Guerra.
Dissertação (mestrado em Gestão Pública e Sociedade) - Universidade
Federal de Alfenas, *campus* Varginha, 2019.
Bibliografia.

1. Direito do trabalho - Brasil. 2. Direito do trabalho – História. 3.
Relações trabalhistas - Brasil. I. Guerra, Ana Carolina. II. Título.

CDD – 344.01

CRISTINA OLIVEIRA DE CARVALHO

**DA CONCESSÃO À FLEXIBILIZAÇÃO: UMA PERSPECTIVA HISTÓRICA DA
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL**

A Banca examinadora abaixo-assinada aprova a dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestra em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas, *campus* Varginha. Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade.

Aprovada em: 12/12/2019.

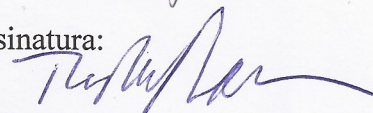
Prof.^a Dra. Ana Carolina Guerra
Universidade Federal de Alfenas – UNIFAL-MG

Assinatura:



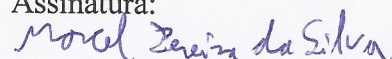
Prof. Dr. Thiago Fontelas Rosado Gambi
Universidade Federal de Alfenas – UNIFAL-MG

Assinatura:



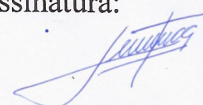
TAE Dr. Marcel Pereira da Silva
Universidade Federal de Alfenas – UNIFAL-MG

Assinatura:



Prof. Dr. Layon Carlos Cezar
Universidade Federal de Viçosa – UFV

Assinatura:



AGRADECIMENTOS

Na lista dos melhores sentimentos existentes, a meu ver, está o da gratidão. Agradecer pelas oportunidades que temos na nossa vida, pelas pessoas que encontramos e temos a chance de conviver deve ser um exercício diário e só atrai mais e mais coisas boas, não tenho dúvidas. Assim, quando penso na trajetória de construção dessa pesquisa, de todo o Mestrado em si, percebo o quanto tenho para agradecer!

Primeiramente, agradeço ao Universo, à Deus, por ter me guiado por esse caminho e ter feito com que eu acreditasse que seria possível realizar o sonho de um Mestrado.

Agradeço em especial à minha amiga Ana Carolina e ao meu cunhado João Marcelo, que me incentivaram incessantemente a participar do processo seletivo, me enviando mensagens positivas antes de cada etapa e comemorando os resultados.

Agradeço à minha família: meu pai que, mesmo não estando mais entre nós, deixou em mim essa vontade de buscar cada vez mais conhecimento; minha mãe, sempre tão companheira e compreensiva; meus irmãos, cunhada e sobrinhos, pelo apoio; meu companheiro Igor, que sempre foi paciente em me ouvir quando, empolgada, compartilhava cada detalhe das descobertas desse estudo; e todos os meus amigos, que sempre me incentivaram e me deram palavras de apoio nesse período. Foram muitas as pessoas que contribuíram com essa caminhada. E tão bonito quanto o sentimento da gratidão, é o do amor! Amo muito cada um de vocês!

Quem me conhece sabe que, como nada é por acaso, o Mestrado veio em um momento de grandes mudanças e de transformações na minha vida, que me fizeram agarrar essa oportunidade e fazer dela o meu impulso para seguir em frente. E deu certo!

Agradeço imensamente à Unifal – Universidade Federal de Alfenas pela oportunidade, aos colegas de turma e a cada um dos professores que tive o prazer de ser aluna. Agradeço muito em especial a minha orientadora, Dra. Ana Carolina Guerra, a Carol. Partiu dela, durante uma aula, o comentário de que seria interessante um estudo sobre a legislação trabalhista e depois disso não consegui mais me imaginar pesquisando outro assunto. Foi um período de muito aprendizado brilhantemente conduzido por ela, que com paciência e leveza me guiou pelos caminhos - para mim tão novos - de uma pesquisa como essa.

Meu sentimento é de enorme gratidão!

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

RESUMO

A reforma trabalhista ocorrida no ano de 2017, no Governo Michel Temer, trouxe a alteração em quase 100 de artigos da CLT, a Consolidação das Leis do Trabalho, tendo ainda alterado a Lei 6.019 de 1964, que trata acerca da terceirização da mão de obra. Com o argumento de necessidade de geração de emprego e crescimento econômico, a nova legislação afasta o Estado das relações de trabalho e permite a sobreposição do que foi negociado em relação à lei, dentre outras inúmeras alterações com flexibilizações e perdas de direitos. Diante desse cenário é que surge a presente dissertação que, utilizando-se do método histórico de pesquisa, tem como objetivo geral, por intermédio do levantamento do contexto histórico da legislação trabalhista no Brasil, demonstrar o conjunto de alterações que foram feitas, buscando compreender como se chegou até a reforma trabalhista de 2017. Como objetivos específicos, buscar-se-á levantar o contexto histórico do período de concessão dos direitos trabalhistas no Brasil, a Primeira República e o Governo Getúlio Vargas; levantar o período posterior à criação da Consolidação das Leis do Trabalho, passando pela Ditadura Militar, quando começa a ser implementado o instituto da flexibilização de direitos, até a Constituição Federal de 1988; demonstrar as tentativas de flexibilização das leis nos Governos Collor e Fernando Henrique Cardoso e analisar a efetiva implementação da reforma trabalhista de 2017. Dentro de um panorama histórico levantado, vê-se que a legislação trabalhista no Brasil se inicia na Primeira República, quando os trabalhadores passam a se reunir nas fábricas na luta por melhores condições de trabalho. Por outro lado, os industriários também começam a se organizar em associações, no sentido de buscar medidas de conter esses movimentos, tendo se iniciado nesse período uma preocupação com esses direitos sociais. Getúlio Vargas assume a Presidência da República com um cenário de crise entre empregados e empregadores e de movimentos já muito bem organizados. Assim, com o objetivo de impulsionar a economia e desenvolver o modelo capitalista, a primeira constatação foi acerca da necessidade de se regular o trabalho, sendo esse período o grande marco de surgimento das legislações trabalhistas no Brasil, com a criação da CLT, a Consolidação das Leis do Trabalho. Pode-se afirmar, portanto, que a Primeira República e o Governo Getúlio Vargas representam o período de concessão de direitos trabalhistas no Brasil. Depois disso, a luta dos trabalhadores passou a ser pela manutenção dos mesmos, tendo o país aderido já durante a Ditadura Militar a uma forte tendência mundial de flexibilização, sendo esse o momento de mais alterações na CLT em todo o corte histórico pesquisado. Passado esse período de repressão, os trabalhadores partem em busca da garantia de direitos trabalhistas na Constituição Federal de 1988, tendo conseguido grandes avanços nesse sentido. No entanto, autores afirmam que o texto constitucional traz algumas brechas para essa tendência de flexibilização de direitos, que vai se deslanchar nos Governos Collor e Fernando Henrique Cardoso, vindo a se concretizar com a reforma trabalhista de 2017, no governo Michel Temer.

Palavras-chave: Leis trabalhistas. História. Flexibilização. Reforma.

ABSTRACT

The 2017 labor reform carried out during president Michel Temer's administration, amended almost 100 articles of the CLT, the Brazilian Labor Code, and also amended the Law 6.019/1974, on outsourced labor. With the argument that, by reducing labor rights, jobs and economic growth, would be generated, the new legislation removes the state from interfering with labor relations and allows the overlapping of what was negotiated in relation to the law, among many other changes with flexibilities and loss of rights. Given this scenario, the general objective of this dissertation is to examine the roadmap until 2017, using the historical research method. As specific objectives, this dissertation will seek to explore the historical context in which labor rights were granted to workers in Brazil, during the First Republic and the Getúlio Vargas Government; it will explore the period after the creation of the Brazilian Labor Code, during the Military Dictatorship period, when the institute of the flexibilization of rights begins to be implemented, until the enactment of the Federal Constitution in 1988; the dissertation will demonstrate the attempts to relax the laws during presidents Collor and Fernando Henrique Cardoso Governments and analyze the effective implementation of the 2017 labor reform. Within a historical overview, it can be seen that labor legislation in Brazil begins in the First Republic period, when workers gathered in factories in fighting for better working conditions. On the other hand, the industrialists starting to organize themselves into associations aiming at neutralizing such movements, but the concern about these social rights began in this period. Getúlio Vargas took over the Presidency of the Republic with a scenario of crisis between employees and employers and movements already well organized. Thus, in order to boost the economy and develop the capitalist model, his first finding was the need of regulating the labor realm. This period was the historic milestone in Brazilian labor laws, culminating with the enactment of its Labor Code, the so-called CLT, the Consolidation of the Labor Laws. Therefore, the First Republic and the Getúlio Vargas Government can be considered as the period that the labor rights were granted to workers in Brazil. After that, the main struggle for the workers was to maintain them, and the country adhered already during the Military Dictatorship to a strong worldwide trend towards the flexibility, which is the moment of more changes in the CLT throughout the historical period surveyed. After this period of repression, the workers struggled to guarantee labor rights in the 1988 Federal Constitution, achieving many substantial advances in this direction. However, some authors argue that the constitutional text brought some gaps to this trend of flexibilization of rights, which will took off during presidents Collor and Fernando Henrique Cardoso Governments, ending up with the 2017 labor reform, during president Michel Temer's government.

Keywords: Labor laws. History. Flexibility. Reform.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 -	Composição Sindical no Brasil.....	117
------------	------------------------------------	-----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 -	Legislações pesquisadas no site da Câmara dos Deputados com análise da exposição de motivos dos projetos de lei apresentados.....	15
Quadro 2 -	Decretos Federais selecionados, datados da Primeira República, referentes às relações de trabalho.....	24
Quadro 3 -	Decretos Federais selecionados, do Governo Provisório de Getúlio Vargas, referentes às relações de trabalho.....	36
Quadro 4 -	Decretos Federais selecionados, do período constitucional, entre 1934 e 1937, referentes às relações de trabalho.....	43
Quadro 5 -	Organização da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943 – Publicação Original.....	46
Quadro 6 -	Legislações selecionadas que alteraram as normas trabalhistas no período de Ditadura Militar.....	60
Quadro 7 -	Legislações trabalhistas selecionadas provenientes do Governo FHC a partir de 1998.....	88
Quadro 8 -	Alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017 em relação à jornada de trabalho.....	99
Quadro 9 -	Alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017 – modalidades de contrato de trabalho.....	106
Quadro 10 -	Alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017 em relação ao direito coletivo do trabalho.....	111
Quadro 11 -	Outras alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017.....	122
Quadro 12 -	Alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017 em relação ao direito processual do trabalho.....	125

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CIFTSP -	Centro dos Industriais de Fiação de Tecelagem de São Paulo
CLT -	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CPMF -	Contribuição Provisória sobre Movimentação Financeira
CUT -	Central Única dos Trabalhadores
DIEESE -	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FGTS -	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FMI -	Fundo Monetário Internacional
MARE -	Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado
MDB	Movimento Democrático Brasileiro
MP -	Medida Provisória
MPT	Ministério Público do Trabalho
MUT -	Movimento de Unificação dos Trabalhadores
OIT -	Organização Internacional do Trabalho
PEC -	Projeto de Emenda à Constituição
PL -	Projeto de lei
PPR -	Partido Republicano Rio-Grandense
PT -	Partido dos Trabalhadores
PSDB -	Partido da Social Democracia Brasileira
RAIS -	Relação Anual de Informações Sociais
TST -	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	O PERÍODO DE CONCESSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL	18
2.1	O CENÁRIO DO PAÍS NA PRIMEIRA REPÚBLICA	18
2.2	GETÚLIO VARGAS E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO	29
3	O CAMINHO PERCORRIDO DA CLT ATÉ A CONSTITUIÇÃO DE 1988	51
3.1	O PERÍODO APÓS A CRIAÇÃO DA CLT	51
3.2	A CLT REESCRITA DURANTE A DITADURA MILITAR	58
3.3	OS DIREITOS TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	71
4	O APROFUNDAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS	76
4.1	AS PROPOSTAS DE ALTERAÇÕES APRESENTADAS NO GOVERNO COLLOR	76
4.2	AS ALTERAÇÕES E AS PROPOSTAS DE REFORMAS DO GOVERNO FERNANDO HENRIQUE CARDOSO	82
4.3	A REFORMA TRABALHISTA DE 2017	93
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	136
	REFERÊNCIAS	150

1 INTRODUÇÃO

A legislação trabalhista no Brasil surge com a expansão do processo de industrialização, na Primeira República, quando se dá a formação da chamada classe operária. É da reunião desses trabalhadores, em busca de melhores condições de trabalho, que são implementados os primeiros direitos. Dean (1971) e Costa (2013) narram acerca da força dos movimentos grevistas dessa época e de como a questão social passou a ser um assunto de preocupação dos governantes, o que, de acordo com Delgado (2009), acabou por ocorrer sem uma capacidade de organização dos movimentos sociais, mas com resultados importantes. Foi justamente diante da necessidade de conter os movimentos dos trabalhadores, que vinham desde a Primeira República, e de impulsionar a industrialização no país, que Getúlio Vargas assume o poder em 1930, com uma agenda voltada para a regulação do trabalho, com normas sociais eficazes que deixassem os trabalhadores efetivamente protegidos (BIAVASCHI, 2005).

A partir do período de concessão de direitos, as legislações trabalhistas passaram a ser o ramo mais afetado por crises econômicas e, acentuando as crises, os governos colocavam como prioridade a alteração ou a supressão de direitos dos trabalhadores (CREPALDI, 2004). Na Ditadura Militar, por exemplo, foram mais de 235 alterações, revogações ou revitalizações dos textos da legislação contida na CLT (MAIOR, 2017). Esse já era o posicionamento de países desenvolvidos que, a partir da década de 70, passaram a colocar o mercado como grande protagonista, justificando-se assim a chamada flexibilização de direitos, um movimento que surge na Europa, no ano de 1973, como uma possibilidade de revisão dos direitos dos trabalhadores diante de uma crise ocorrida no petróleo (NASCIMENTO, 2018).

No Brasil, o deslanche desse processo, apesar de iniciado durante a Ditadura Militar, vai se dar efetivamente nos Governos Collor e Fernando Henrique Cardoso (SOUZA, LEMOS, 2016). No primeiro, com a apresentação de um projeto de reforma trabalhista, visando, em linhas gerais, ao afastamento do Estado das negociações e à autorização legal para a flexibilização de direitos (BRASIL, 1991). Diante do cenário político da época, com o fracasso na aprovação de tal projeto, Fernando Henrique Cardoso assume o governo nessa mesma linha, mas, além da apresentação de projetos de reformas, opta pela realização de alterações pontuais na lei, visando ao mesmo objetivo (GONZALES *et al.*, 2009).

Mais recentemente, em um cenário de grave crise política e econômica, veio, portanto, a reforma trabalhista ocorrida no ano de 2017, durante o Governo Michel Temer, com alterações em quase uma centena de artigos da CLT, além de mudanças na Lei 6.019 de 1974, que trata acerca da terceirização da mão de obra, tendo como pontos principais o afastamento do Estado das negociações e a flexibilização de direitos. Dentre as justificativas apresentadas no discurso oficial estavam o cenário econômico do país, a necessidade de diminuição das ações na Justiça do Trabalho e de atualização da CLT que, segundo entendimento, estaria ultrapassada, por ser uma consolidação de leis datada do ano de 1943 (MARINHO, 2016).

O projeto de lei original, elaborado pelo Executivo, foi tratado como uma minirreforma e previa mudanças em sete artigos, no entanto, ao chegar na Câmara dos Deputados foi alterado, com a apresentação de um substitutivo, e levado à votação com aprovação de uma reforma significativa. A tramitação do projeto de lei, desde a chegada à Câmara, realização das alterações e votação final no Senado levou pouco mais de seis meses e Delgado (2017, p. 57) afirma que a reforma buscou “reduzir o patamar civilizatório mínimo de cidadania social do trabalhador e de valorização ao trabalho na ordem social, econômica, cultural e jurídica do País”. Sendo esse o mesmo posicionamento de Maior (2017), no sentido de que a reforma tratou de uma reformulação “que passa pela destruição das bases jurídicas do Estado de Direito Brasileiro”. Por outro lado, em uma vertente oposta, Pastore (2017) diz que a reforma trabalhista veio como uma forma de estímulo à contratação, criando um ambiente favorável para novas vagas de emprego.

É nesse cenário narrado que se encontra o presente estudo, posto que se acredita que conhecer o contexto histórico e a trajetória de longo prazo da legislação trabalhista no Brasil, se faz necessário, justamente, para se ter uma visão de como se chegou até as alterações que ocorreram com a reforma trabalhista de 2017, de como o Estado saiu de um ponto de concessão de direitos para a inflexão em menos de um século.

Outro argumento a favor da relevância desta pesquisa é a escassez de estudos no corte temporal histórico aqui utilizado. A maioria das publicações encontradas acaba por se focar em determinados períodos da história. Em uma pesquisa sobre “leis trabalhistas”, como exemplo, na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações¹, é possível encontrar obras como a de Colbari (1981), que traz uma relação entre a legislação trabalhista e o período de industrialização no Brasil; a obra de Vogel (2010), que faz um estudo acerca da legislação

¹ Disponível em: <http://bdtd.ibict.br/vufind/> Acesso em: 10 dez. 2019.

trabalhista e a reforma neoliberal focado no período de 1995 a 2002, no Governo FHC; a de Galvão (2003), que fala sobre a relação entre o neoliberalismo e a reforma trabalhista no Brasil, dentre outras, todas elas focadas em períodos específicos da história, sendo o corte temporal aqui proposto, iniciando-se na Primeira República até a reforma trabalhista de 2017, demonstrando toda a trajetória de longo prazo da legislação trabalhista, um diferencial.

Assim, o presente trabalho tem como objetivo geral, por intermédio do levantamento do contexto histórico da legislação trabalhista no Brasil, demonstrar o conjunto de alterações que foram feitas, buscando compreender como se chegou até a reforma trabalhista de 2017. Especificamente, buscar-se-á:

- a) levantar o contexto histórico do período de concessão dos direitos trabalhistas no Brasil, a Primeira República e o Governo Getúlio Vargas;
- b) levantar o período posterior à criação da Consolidação das Leis do Trabalho, passando pela Ditadura Militar, quando começa a ser implementado o instituto da flexibilização de direitos, até a Constituição Federal de 1988;
- c) demonstrar as tentativas de flexibilização das leis nos Governos Collor e Fernando Henrique Cardoso;
- d) analisar a efetiva implementação da reforma trabalhista de 2017.

Dessa forma, busca-se responder ao problema de pesquisa apresentado: Partindo-se de uma análise histórica das leis trabalhistas no Brasil, qual foi a trajetória percorrida até a reforma trabalhista de 2017?

Para isso, esclarece-se que, o presente estudo sai dos Governos Collor e Fernando Henrique Cardoso, com as tentativas de reformas na legislação trabalhista e segue para a efetiva reforma ocorrida em 2017, justificando-se a ausência de abordagem do período de 2003 a 2016, nos governos Lula e Dilma Rousseff, diante da inexistência de tentativas de reformas. Na verdade, de acordo com Nascimento (2018), nesse período não foram realizadas grandes alterações na legislação trabalhista, seja para a instituição de novos direitos, seja para a flexibilização daqueles já existentes.

Em termos metodológicos, para o desenvolvimento desse trabalho, optou-se pela utilização do método histórico de pesquisa, adotando-se a visão de Borenstein e Padilha (2005) de que tal método é caracterizado por uma abordagem sistemática que abrange a coleta, a organização e a avaliação crítica dos dados coletados, mas indo, ainda, para além desse entendimento, seguindo os preceitos de Rüsen (2001), que afirma que escrever História é realizar uma articulação entre o momento pesquisado, a organização do pensamento e a

reflexão, buscando justamente a explicação para o mundo atual em que vivemos. Acredita-se que, com a utilização do método histórico de pesquisa, único método existente para se enxergar essa trajetória de longo prazo, da forma que se propõe, o levantamento de todo o contexto de criação das leis trabalhistas no Brasil pode levar a uma visão mais ampla acerca dos acontecimentos atuais.

Assim, diante do objetivo apresentado, optou-se por uma abordagem qualitativa e pela escolha da pesquisa bibliográfica e documental como técnica de coleta de dados.

A pesquisa bibliográfica foi realizada em livros, teses, dissertações e artigos que tratam das legislações trabalhistas e do contexto histórico vivido pelo país no corte temporal realizado, da Primeira República até a reforma trabalhista de 2017. Inicialmente, foi feita uma pesquisa em Bibliotecas Digitais de Teses e Dissertações com a palavra chave “história do direito do trabalho”, tendo aparecido estudos que, de certa forma, abordam o tema. A partir da leitura dessas obras e de suas referências bibliográficas, passou-se a uma busca por livros, bem como outras teses, dissertações e artigos, que foram os mais citados por esses autores inicialmente pesquisados. O mesmo caminho foi feito quando da leitura dos livros, sejam aqueles de História Geral, sejam aqueles da área de Direito ou de Economia, havendo sido feitas as buscas das fontes através da referência bibliográfica apresentada pelos autores inicialmente selecionados.

Alguns períodos pesquisados, como o de Getúlio Vargas, por exemplo, aparecem quase que na totalidade dos trabalhos relativos à história do Direito do Trabalho, independente da área de desenvolvimento, por ser esse o período considerado de maior concessão de direitos trabalhistas no país. No entanto, como o presente estudo tem um recorte histórico mais longo, foram necessárias buscas de fontes relativas a períodos específicos, como a Primeira República, por exemplo, o que se fez através da mesma técnica, de localização de artigos, teses e dissertações sobre o tema e, através deles, a busca de novas fontes que pudessem trazer informações específicas relativas aos períodos pesquisados. Outro exemplo, a Ditadura Militar aparece com o maior número de alterações da legislação trabalhista em toda história e não é o período de maior aprofundamento de estudos em muitas das obras pesquisadas, o que demandou uma busca maior por outras fontes, tendo sido encontradas informações, por exemplo, em dissertações na área de Saúde Coletiva ou de Economia, em obras relativas exclusivamente a história do sindicalismo, com abordagem desse período. Enfim, a estratégia utilizada foi sempre a busca de fontes através de estudos já

realizados sobre o tema, buscando-se, também, nas obras mais citadas outras referências bibliográficas que pudessem contribuir com o presente estudo.

Acerca da pesquisa documental, ela foi realizada com base na análise das legislações trabalhistas² disponíveis na íntegra e de fácil pesquisa no site do Planalto, bem como dos projetos de lei apresentados, alguns aprovados e transformados em lei e outros não, sendo possível esse acompanhamento de toda a tramitação no endereço eletrônico da Câmara dos Deputados, com possibilidade de acesso ao texto original. Em alguns casos, é possível o acesso a uma cópia digitalizada do Diário do Congresso Nacional, constando todos os projetos de leis, havendo, em alguns deles, a exposição dos motivos, com a justificativa do proponente, que muito esclarece e demonstra a consonância com o momento histórico vivido. Tais legislações pesquisadas, com análise da exposição de motivos, citados no decorrer da pesquisa, encontram-se no Quadro 1, abaixo:

Quadro 1 – Legislações pesquisadas no site da Câmara dos Deputados com análise da exposição de motivos dos projetos de lei apresentados

PROJETO DE LEI PESQUISADO	LEI	ASSUNTO
Projeto de Lei 440/1952	Lei 4.090/1962	Criação do 13º salário
Projeto de Lei 1837/1960	Lei 4.214/1963	Estatuto do trabalhador rural
Projeto de Lei 2839/1965	Lei 4.749/1965	Parcelamento do 13º salário
Projeto de Lei 3274/1965	Lei 4.923/1965	Autoriza a redução de salário e de jornada através de negociação coletiva
Projeto de Lei 1347/1973	Lei 6.019/1974	Cria o trabalho temporário
Projeto de Lei 821/1991	Não foi aprovado o projeto	Proposta de reforma trabalhista do Governo Collor
Projeto de Lei 6787/2016	Lei 13.467/2017	Reforma trabalhista do Governo Michel Temer

Fonte: Elaborado pela autora com base nas legislações pesquisadas.

² Todas as legislações pesquisadas encontram-se nas Referências, como documentos, tendo sido todas elas analisadas para a retirada de informações como o número, data e análise do conteúdo.

Foram feitas pesquisas, também, em acervos de jornais de grande circulação do país, como Folha de São Paulo e Estado de São Paulo, ambos com possibilidade de consulta através de seus endereços eletrônicos, bastando somente a especificação da data desejada.

Posterior à coleta dos dados, passou-se para a análise dos mesmos, nos termos propostos por Borenstein e Padilha (2005, p. 577) que defendem que essa avaliação é essencial para uma pesquisa que se utiliza do método histórico, sendo o momento em que o pesquisador conta a história a partir da interpretação dos dados levantados, relacionando eventos, ideias, organizações, instituições e etc. Há que se fazer, nesse momento, uma conexão entre os acontecimentos considerados como mais importantes dentro do levantamento realizado. É o que Curado (2001, p. 9) coloca, dentro de uma metáfora, como a construção de um mosaico para reproduzir uma determinada paisagem, buscando, com a colagem de inúmeras peças, retratar todo o original. E é essa paisagem que se procurou demonstrar com a análise dos dados levantados.

Assim, essa análise aparece ao final de cada capítulo apresentado e, de forma mais detalhada, no item referente à reforma trabalhista de 2017, por ser esse o ponto inicial da presente pesquisa, tendo as alterações ocorridas na legislação levado a necessidade do levantamento de todo contexto histórico, bem como o ponto de chegada, ou seja, o ponto final dentro do corte histórico pesquisado. Nesse sentido, a reforma trabalhista é analisada desde a sua tramitação até a aprovação com a demonstração das alterações feitas, comparando-se com a legislação anterior e os resultados que já são possíveis de serem demonstrados. Por fim, nas considerações finais, após a análise de cada período, busca-se avaliar toda a trajetória da legislação trabalhista, com a interpretação dos dados apresentados, comparando-se os períodos, buscando-se uma visão totalizadora do trabalho.

O que se espera com o estudo feito dentro de um corte histórico que pode até mesmo ser considerado, de certa forma, audacioso, pelo longo período pesquisado, não é esgotar e demonstrar todas as legislações trabalhistas do Brasil ao longo da história, mas o que se entendeu tratar de seus principais marcos. Abordar o assunto dentro de um corte histórico amplo, acredita-se, pode trazer uma visão melhor de como se chegou a reforma trabalhista de 2017, valendo-se do método histórico de pesquisa no sentido de realmente organizar dentro da pesquisa realizada os fatos do passado, em função dos acontecimentos do presente (LEFEBVRE, 1971 *apud* LE GOFF, 1990).

Para atender aos objetivos propostos, este trabalho se encontra organizado em quatro capítulos, além dessa Introdução. O primeiro capítulo traz um contexto histórico de criação da

legislação trabalhista no Brasil, partindo-se da Primeira República até o Governo Getúlio Vargas, com a Consolidação das Leis do Trabalho, sendo esse o período de concessão de direitos. No segundo capítulo há uma abordagem acerca da trajetória da legislação trabalhista no Brasil após a criação da CLT até a Constituição Federal de 1988, passando pelas diversas alterações ocorridas no período de Ditadura Militar. No terceiro capítulo, parte-se para o período relativo ao aprofundamento da flexibilização de direitos, com a apresentação das propostas de reformas na legislação trabalhista do Governo Collor e das propostas e alterações que ocorreram durante o Governo Fernando Henrique Cardoso, finalizando com a reforma trabalhista de 2017 e suas principais alterações.

Por fim, no quinto capítulo, encontram-se as considerações finais deste trabalho.

2 O PERÍODO DE CONCESSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

2.1 O CENÁRIO DO PAÍS NA PRIMEIRA REPÚBLICA

Nos anos que se seguiram à Proclamação da República, a discussão acerca da forma de organização do poder se dividia de um lado em um ideal republicano positivista, em que haveria um Poder Executivo forte e interventor e, de outro lado, um ideal republicano liberal, em que o Estado se manteria afastado, deixando a regulação por conta do mercado que, nesse período, encontrava-se nas mãos dos grandes agricultores de café, concentrados, sobretudo, nas regiões de São Paulo e Minas Gerais.

Segundo os republicanos, principalmente, os gaúchos, influenciados por Júlio de Castilho e com o apoio dos militares, adeptos do positivismo, a consolidação da República deveria se dar por ato de um Poder Executivo forte, podendo até mesmo ‘passar por uma fase de mais ou menos prolongada ditadura’. Os liberais, por sua vez, buscavam aumentar o poder das províncias (MAIOR, 2017, p. 101).

Os partidários da República Liberal se apressaram na convocação da Assembleia Constituinte, tendo a primeira Constituição sido promulgada em 24 de fevereiro de 1891. No texto, inspirado no sistema federativo dos Estados Unidos, adotou-se como forma de governo o presidencialismo e a divisão dos poderes em Executivo, Legislativo e Judiciário, tendo cada um deles as suas atribuições de forma separada. De acordo com Fausto (1995), havia dois objetivos principais: o primeiro deles, dar um reconhecimento à República através de uma garantia constitucional e, o segundo, trazer a chave da autonomia dos Estados, que estava no artigo 65, §2º, da Constituição da República, que permitia a realização de todos os atos diretamente por cada ente, com vedação somente daqueles expressamente trazidos pela lei. Sendo assim, possibilitou-se o exercício pleno da autonomia dos Estados, inclusive na elaboração de suas próprias leis.

Na segunda metade do século XIX criou-se uma situação excepcionalmente favorável à expansão da cultura do café no país. De um lado, a oferta não brasileira do produto atravessou uma etapa de dificuldades; de outro, a descentralização, instituída pela Constituição de 1891, transferiu para os estados da Federação a competência de legislar. As leis de locação disciplinavam contratos, impondo restrições e obrigações aos colonos para, assim, garantir os serviços indispensáveis às fazendas de café e baratear o

custo da mão-de-obra. Os cafeicultores, beneficiados também pelo crédito para compra de novas terras e pela elevação do preço dos produtos em moeda nacional pela via da depreciação do câmbio, ampliavam a produção. A grande expansão da cultura cafeeira no final do século XIX colocou-os em situação privilegiada, com três quartos da oferta mundial do produto (BIAVASCHI, 2005, p. 110).

No que se refere à formação da mão-de-obra, após a abolição da escravatura, segundo Maior (2017), não havia um interesse dos fazendeiros de substituição dos escravos pelos brancos livres, diante de algumas lutas por melhores condições de trabalho que muitos já faziam parte. Claro que era uma minoria da população, não sendo suficiente para a substituição da mão-de-obra escrava, mas não teria sido essa a razão para a vinda dos imigrantes, senão o fato de que os fazendeiros entendiam perigosa essa parceria com os brancos livres:

Este contexto explica, portanto, a preferência que se teve pela atração de imigrantes para o cenário das relações de trabalho livre no Brasil, que teriam também a função, estabelecida no projeto da classe dominante, de “branquear” o país. Ocorre que os senhores de escravos não se desapegaram de sua cultura escravista, impedindo o advento de um mercado de trabalho baseado em preceitos liberais, o que inviabilizou até mesmo a ideia liberal de relações de trabalho harmônicas sem conflitos sociais, vez que os imigrantes rapidamente se rebelaram, também eles, contra essas condições de trabalho nos campos. Indo para as fábricas, verificaram a mesma ocorrência e, por isso, ao contrário do papel que lhes havia sido reservado pela classe dominante nacional, acabaram auxiliando os movimentos operários de cunho revolucionário [...] (MAIOR, 2017, p. 74).

O que se verifica é que, mesmo com a abolição da escravatura, o domínio e a forma de trabalho empregada pelos grandes proprietários de terra não foram alterados. Os imigrantes, muitos trazidos em sistema de parceria em que receberiam de acordo com a produtividade, acabavam por contrair dívidas com os seus empregadores, ao passo que já chegavam devendo os valores relativos à viagem e eram cobrados pela alimentação e moradia, sendo, muitas vezes, impedidos de deixarem os empregos, enquanto esses valores não fossem efetivamente quitados.

Resultado das más condições de trabalho a que eram os imigrantes submetidos, o Governo italiano, em 1920, instituiu o chamado Decreto Prinetti³, que trazia restrições à imigração para o Brasil, com o corte de benefícios como o custeio com a viagem e outras facilidades. Fausto (1977) acrescenta que a medida, além de uma reação às reclamações das péssimas condições de trabalho a que os imigrantes eram submetidos no Brasil, também pode

³ Nome do primeiro Primeiro-ministro das Relações Exteriores da Itália, à época.

ter tido como fundo uma melhora na condição socioeconômica da Itália, tendo, diminuído a imigração de italianos ao Brasil.

Seguindo para a indústria, vê-se uma relação entre essa forma de contratação precária, ainda como herança, com resquícios da escravatura. A formação da classe operária brasileira se deu justamente com o impulso na exportação de café, sendo necessária uma mão-de-obra que viabilizasse esse trabalho fora do meio rural, situação que se iniciou ainda no período de escravidão, ampliando-se posteriormente para as indústrias têxteis, de alimentação, de produtos químicos e etc (FAUSTO, 1997).

A fonte mais segura a respeito, mas que nos dá apenas os elementos referentes ao primeiro ano da década, é o recenseamento de 1920. Os dados mais gerais do censo indicam a existência, naquele ano, de 13.336 estabelecimentos [...]. As atividades predominantes por setor são as têxteis e as alimentares, sendo significativo notar que os ramos básicos da infraestrutura industrial (siderurgia, mecânica pesada, por exemplo) não representam contingente apreciável. Trata-se de uma indústria constituída em grande parte por pequenas unidades, característica que se mantém, em linhas gerais, vinte anos depois. Dos 13.336 estabelecimentos industriais recenseados em 1920, apenas 482 tinham mais de cem operários; pelo censo de 1940, de um total de 40.860 indústrias, havia 1236 com mais de cem trabalhadores (FAUSTO, 1997, p. 37-38).

Dean (1971), em sua obra acerca da Industrialização de São Paulo, quando trata sobre a questão social, demonstra como eram as condições de trabalho que ocupavam famílias inteiras – pai, mãe e filhos, que trabalhavam em rotinas exaustivas, em péssimos ambientes, sem qualquer segurança e com salários que eram trocados por alimentação e moradia, permanecendo a mesma dependência ao empregador, em uma clara herança do período de escravidão:

Investigações a que procedeu o Departamento Estadual do Trabalho em 1911 e 1919 revelaram, além disso, que as provisões de benefícios aos operários não eram, de maneira alguma generalizadas; nas cidades, praticamente, não existiam. Cerca da metade das trinta fábricas investigadas em cada um desses levantamentos ministravam assistência médica, mas quase todas cobravam os serviços médicos. As poucas fábricas que proporcionavam alojamentos aos operários chegavam a cobrar por ele quarenta e quatro mil réis mensais, isto é, quase a metade do salário do operário médio (DEAN, 1971, p. 167).

E muitos dos benefícios concedidos, ainda segundo o mesmo autor, eram, na verdade, arranjos para que os trabalhadores pudessem se dedicar cada vez mais ao trabalho: creches, por exemplo, foram criadas por determinadas empresas (claro que de maior porte) para permitir que as mães pudessem se dedicar a rotinas diárias de trabalho, não tendo que

passar tempo com seus filhos; restaurantes foram criados, com cardápios elaborados por profissionais, com alimentos que garantissem a energia e a força de trabalho por toda a longa e exaustiva jornada.

Mas a concessão de benefícios, ainda que de forma a manter a dependência cada vez mais clara do trabalhador, acabou por se tornar motivo de desentendimentos entre os próprios industriários, posto que os operários das fábricas que não recebiam benefícios – que eram a maioria, passaram a exigir os mesmos direitos, utilizando-se inclusive de greves para tal.

A “questão social” tornou-se um problema politicamente negociável durante a Primeira Guerra Mundial. O súbito advento da inflação e a escassez de gêneros alimentícios causaram tremendas dificuldades aos operários, cujos sindicatos cresceram rapidamente em número e militância, e provocaram inúmeras greves gerais de 1917 e 1919 (DEAN, 1971, p. 170).

Os sindicatos tinham cada vez mais força e organização na luta pelos direitos e os movimentos sociais começaram a ganhar espaço, com a realização de greves que, ainda que esparsas, tomavam corpo e acabaram por levar a discussão acerca da necessidade de instituição de determinados direitos, tendo alguns chegado, realmente, a serem concedidos já nesse período:

Foi em 12 de junho de 1917, no entanto, que greve de enorme repercussão eclodiu em São Paulo. Iniciou-se no Cotonifício Rodolfo Crespi, no Bairro da Mooca, quando os operários protestaram contra os salários e pararam o serviço. A fábrica fechou por tempo indeterminado. Os trabalhadores pretendiam 20% de aumento e tentaram acordo com a empresa, não o conseguindo. Diante disso, no dia 29 fizeram comício no centro da cidade. Aos 2.000 grevistas juntaram-se, em solidariedade, 1.000 trabalhadores das fábricas Jafet; que também passaram a reivindicar 20% de aumento de salário; em 11 de julho, o número de grevistas de várias empresas era de 15.000; no dia 12, de 20.000; os bondes, a luz, o comércio e as indústrias de São Paulo ficaram paralisados. O movimento estendeu-se as empresas do interior e, ao todo, treze cidades foram atingidas. Os jornalistas resolveram intermediar. No dia 15 de julho um acordo foi aceito para aumento de 20% dos salários, com a garantia de que nenhum empregado seria despedido em razão da greve, e o governo pôs em liberdade os operários presos, com a condição de que todos voltassem ao serviço, reconhecendo o direito de reunião quando exercido dentro da lei e respeitando a ordem pública, além de se comprometer a providenciar o cumprimento de disposições legais sobre o trabalho de menores nas fábricas, de carestia de vida e de proteção do trabalhador (NASCIMENTO, 1997, p. 44).

Os movimentos sociais eram heterogêneos, sem uma direção de ideologia única, tendo alguns autores trabalhado com uma classificação dos grupos que se formaram, na busca de um melhor entendimento (COSTA, 2013).

A contrário do que normalmente se imagina, a principal divisão no movimento operário não eram entre anarquistas e socialistas, mas sim entre os adeptos das práticas sindicalista revolucionária (muitos deles anarquistas) ou sindicalista reformista (alguns deles socialistas). Mas essa divisão por si só não representa a pluralidade de correntes no período. [...] Em resumo, apesar das diferenças entre as correntes sindicalista revolucionária e sindicalista reformista, e entre o anarquismo e o socialismo, ambos os lados tiveram vários pontos em comum e contribuíram para a formação da identidade da classe operária na Primeira República (COSTA, 2013, p. 84-85).

O mesmo autor, em seu estudo acerca da luta por direitos (e leis) dos trabalhadores em hotéis, restaurantes, cafés e bares no Rio de Janeiro da Primeira República, realizou pesquisas em jornais da época e narra que os trabalhadores eram numerosos, mas pouco conhecidos e, diferente das demais categorias existentes na época, lutavam por uma jornada de trabalho de 12 horas diárias e um dia de descanso na semana. E o contexto carioca de início dessas lutas se dava exatamente contra “custo de vida elevado, valor dos salários diminuindo, intensificação da mão de obra com o aumento da jornada de trabalho ao mesmo tempo em que o desemprego se alastrava”.

E os trabalhadores acabaram por conseguir certa unidade nessas lutas em busca de direitos, tanto que os industriários, por outro lado, passaram a se organizar em associações, em busca de medidas para contenção de movimentos grevistas. Santana (2013) ressalta que a representação corporativa se deu devido a antecipação do operariado em se organizar, tendo os empresários percebido que os seus anseios poderiam ser mais facilmente e rapidamente atendidos, acaso utilizassem o corporativismo como sistema de representação.

O corporativismo privado foi o padrão adotado pelos representantes do setor para empreender suas ações políticas. As atuações por meio dos mecanismos corporativos se davam das seguintes maneiras: (a) mediação dos interesses da indústria junto ao governo, (b) articulação dos interesses dos associados, (c) contribuição institucional na formulação dos referenciais setoriais orientadores da política e (d) colaboração com o governo na implementação da política (SANTANA, 2013, p. 317).

Dean (1971), em uma análise nas Atas do Centro dos Industriais de Fiação de Tecelagem de São Paulo (CIFTSP) narra as inúmeras ações tomadas nesse sentido, como a criação de “listas negras”, que afastariam os operários acusados de insuflarem os movimentos e impediriam que eles conseguissem emprego em quaisquer outras fábricas; o contato com a polícia, que faria a prisão desses operários, afastando-os das fábricas até que os movimentos fossem acalmados. O autor menciona que não se sabe ao certo se essas medidas conseguiram

efetivamente conter movimentos grevistas, já que a imprensa da época relutava em publicar reportagens sobre o assunto durante o estado de sítio que se manteve até 1927.

Se foi, de fato, menor a inquietação trabalhista, não é provável que isso se devesse ao se haverem tornado os empregadores mais paternalistas no trato com os operários ou mais manipulatórios. Os níveis dos salários mal corriam paradas com o custo de vida, e proprietários como Pereira Ignácio ainda enfrentavam a “indisciplina”, dispensando operários em massa em 1928. É mais provável que o descontentamento dos trabalhadores se tornasse mais político à proporção que um número cada vez maior de setores da elite deixava de apoiar ativamente o regime e começava a procurar novas espécies de adeptos. O conflito entre donos de fábricas e sindicatos operários estava intensificando a crise da velha república (DEAN, 1971, p. 179-180).

Mesmo diante da turbulência narrada pelo autor e da resistência por parte dos industriais, os movimentos sociais que ocorreram à época resultaram em algumas legislações em benefício dos trabalhadores. Ocorre que, nesse período, a legitimidade para legislar acerca das questões trabalhistas não era exclusiva do Congresso Nacional, o que veio a ser instituído somente com a reforma constitucional de 1926, sendo assim, antes disso, muitos Estados criaram leis trabalhistas específicas, principalmente Rio de Janeiro, na época Distrito Federal, e São Paulo, onde os movimentos grevistas foram mais intensos (COSTA, 2013).

Em 1919, foi instaurada na Câmara dos Deputados uma Comissão Especial de Legislação Social, com o objetivo de criar um Código do Trabalho, atendendo as obrigações assumidas pelo Brasil com o Tratado de Versalhes⁴, entre elas, a organização das relações do trabalho. Segundo narra Maior (2017, p. 145), muitas foram as propostas apresentadas por essa comissão, que acabaram sendo frustradas pela resistência da classe dominante, mas os documentos relativos a essa Comissão demonstram que “é possível verificar o quanto é

⁴ O Tratado de Versalhes foi assinado em 1919, como um acordo de paz que pôs fim a Primeira Guerra Mundial. Nele, a Alemanha assumia a responsabilidade pelos danos causados pela Guerra. O documento também trouxe grandes avanços no que se refere à questão social, tendo criado a Organização Internacional do Trabalho, órgão que tem como objetivo a promoção da Justiça Social. Já na primeira Conferência realizada pela OIT, ainda em 1919, foram adotadas seis Convenções: a primeira, com a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais; as demais tratavam de questões relativas à maternidade, ao desemprego; ao trabalho do menor e da mulher, inclusive, com vedação de trabalho noturno para eles.

Essas eram reivindicações recorrentes em todo o mundo, desde a Revolução Industrial Francesa. O Brasil, mesmo com uma industrialização considerada tardia, à época do Tratado de Versalhes, já possuía os movimentos sociais abordados no presente estudo, que atuavam na luta por melhores condições de trabalho.

O Tratado de Versalhes foi ratificado pelo Brasil em 12 de janeiro de 1920, através do Decreto 13.990, pelo então Presidente Epitácio Pessoa, constando em seu texto a determinação de cumprimento e execução, na integralidade, do que se continha no acordo de paz firmado.

O Decreto e o Tratado, ambos na íntegra, estão disponíveis para consulta no endereço eletrônico: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D13990.htm.

equivocada a visão de que no Brasil o tema da legislação trabalhista só foi ventilado com a chegada de Getúlio Vargas”.

O quadro abaixo (QUADRO 2) demonstra que na Primeira República foram instituídos alguns decretos federais que já garantiam direitos trabalhistas, como as definições relativas a acidente do trabalho, trabalho de menores, criação da estabilidade e caixas de aposentadorias para ferroviários, férias e etc.

Quadro 2 – Decretos Federais selecionados, datados da Primeira República, referentes às relações de trabalho

(continua)

IDENTIFICAÇÃO	DATA	EMENTA	PREVISÕES
Decreto 3.724	15/01/1919	REGULA AS OBRIGAÇÕES RESULTANTES DOS ACIDENTES NO TRABALHO.	O Decreto definiu o que é acidente de trabalho e as indenizações previstas em caso de ocorrência.
Decreto 4.682	24/01/1923	CRIA, EM CADA UMA DAS EMPRESAS DE ESTRADAS DE FERRO EXISTENTES NO PAÍS, UMA CAIXA DE APOSENTADORIA E PENSÕES PARA OS RESPECTIVOS EMPREGADOS.	Esse Decreto é considerado a base da legislação previdenciária no Brasil. Criou a Caixa de Aposentadoria e Pensões e a estabilidade decenal para os empregados do setor de ferroviários.
Decreto 16.027	30/04/1923	CRIA O CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO.	O Decreto cria o Conselho Nacional do Trabalho como um órgão consultivo dos poderes públicos nos assuntos referentes a organização do trabalho e previdência social.
Decreto 16.107	30/07/1923	APROVA O REGULAMENTO DE LOCAÇÃO DOS SERVIÇOS DOMÉSTICOS.	Como a relação de trabalho era vista na ordem de Direito Civil, a contratação era denominada de "locação". Esse Decreto definiu o que são os serviços domésticos e quais os direitos desses trabalhadores.

Quadro 2 – Decretos Federais selecionados, datados da Primeira República, referentes às relações de trabalho

(conclusão)

IDENTIFICAÇÃO	DATA	EMENTA	PREVISÕES
Decreto 4.982	24/12/1925	MANDA CONCEDER, ANUALMENTE, 15 DIAS DE FÉRIAS AOS EMPREGADOS E OPERÁRIOS DE ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS, INDUSTRIAIS E BANCÁRIOS, SEM PREJUÍZO DE ORDENADO, VENCIMENTOS OU DIÁRIAS.	O Decreto estabelece a concessão de 15 dias de férias aos trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários, sem prejuízo do salário.
Decreto 5.083	01/12/1926	INSTITUI O CÓDIGO DE MENORES.	Os menores passam a ser de responsabilidade do Estado. Esse Decreto é importante na esfera trabalhista por proibir o trabalho de menores de 14 anos.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Costa (2013); Maior (2017) e Câmara dos Deputados (2018).

Em uma primeira análise, verifica-se que, nesse período, a legislação era muito mais normativa, no sentido de estruturação de órgãos e de organização do trabalho do que de concessão de direitos efetivamente, mas diante de um cenário total de desregulamentação, pode ser considerado como um grande avanço para a época. Necessário repisar, ainda, que o quadro retrata legislações federais, quando até 1926, antes de uma reforma constitucional ocorrida naquele ano, a competência não era exclusiva da União para tratar de leis trabalhistas, tendo os Estados e Municípios também avançado nesse sentido.

O Estado do Rio de Janeiro, à época Distrito Federal, por exemplo, regulamentou a jornada de trabalho através do Decreto 487, de 1897, em que determinava o fechamento de todas as casas comerciais aos domingos e feriados até o meio dia; a Lei 1.350, de 1911, que regulamentava o horário de trabalho no comércio; a Lei 1.900, do ano de 1917, que regulamentava o trabalho da mulher, dentre outras também datadas desse período (COSTA, 2013).

No que se refere às legislações trazidas pelo Quadro 2, acima, um dos primeiros Decretos federais na Primeira República, relativo às condições de trabalho, foi o de nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919, que tratava da questão do acidente do trabalho, sendo um

regulamento acerca das obrigações dos empregadores em caso de ocorrência do infortúnio, que não só determinava o que era considerado acidente, como também a forma e os valores relativos às indenizações.

Ainda que se pense na legislação acerca do acidente de trabalho como um avanço para a época, diante da realidade em que se davam os trabalhos, sem treinamentos adequados e sem qualquer segurança na utilização dos equipamentos, não teria a mesma, sequer, passado perto de uma solução para os problemas enfrentados pela classe operária.

[...] não fora a lei uma solução definitiva para o grave problema dos acidentes e os trabalhadores bem tinham consciência disso. João Tristan Vargas faz referência a uma passagem do jornal “O Alfaiate”, edição de 1926, na qual se efetivara uma severa crítica à lei de acidentes de trabalho, afirmando que perde um de seus membros “recebe uma miséria que não lhe dá para pagar as despesas que fez com o processo de indenização e com o advogado”; se o efeito do acidente for a inutilidade para o trabalho se verá o trabalhador em pouco tempo, obrigado a “mendigar um níquel, talvez ao expatão”; e se o efeito for a morte, “só depois de muitas peripécias consegue a viúva receber alguns contos, que, como os outros, deve pagar todas as despesas, ficando ao fim de tudo com alguns mil réis, que mal lhe dão para mitigar a sua fome e a de seus filhos por algum mês, ficando depois na mais completa miséria” (MAIOR, 2017, p. 156).

Outro decreto-lei datado da Primeira República é o de número 4.682, de janeiro de 1923. Chamado de Lei Eloy Chaves, é considerado a base do sistema previdenciário brasileiro, posto que criou a Caixa de Aposentados para os empregados das empresas ferroviárias⁵ e, depois, se estendeu a várias outras categorias. A mesma lei criou, ainda, a estabilidade decenal, ou seja, a garantia de emprego para os trabalhadores em serviço efetivo depois de 10 anos, que só poderiam ser dispensados em caso de falta grave, apurada por inquérito administrativo (BRASIL, 1923).

Além disso, ainda no mesmo ano de 1923, houve o Decreto 16.107, que regulamentou a contratação de trabalhadores domésticos, incluindo na legislação os cozinheiros, copeiros, lavadeiras, jardineiros, porteiros, amas de leite, cozinheiras, entre outros trabalhadores (BRASIL, 1923).

O Decreto 4.982, de 1925, também considerado um avanço para a época, determinou a concessão de 15 dias de férias aos empregados dos estabelecimentos comerciais, industriais

⁵ “A Lei Eloy Chaves (Decreto Legislativo n. 4.682, de 24 de janeiro de 1923) é considerada o marco inicial da proteção previdenciária no Brasil. Essa lei autorizava as empresas ferroviárias a criarem suas caixas de aposentadoria e pensão. Nesse modelo embrionário, a proteção se efetivava com relação aos riscos de doença, invalidez, idade e morte. A administração da proteção previdenciária era privada, sendo realizada pela própria empresa que criaria sua caixa de aposentadoria e pensões” (HORVATH JÚNIOR, 2011).

e bancários, sem prejuízo da remuneração mensal recebida. A legislação trazia a previsão em seu artigo 2º, de que a regulamentação seria feita pelo Poder Executivo (BRASIL, 1925). E essa talvez tenha sido, segundo narra Maior (2017), a primeira legislação que realmente concedia direito aos trabalhadores, tendo causado grave temor entre os empresários de que ela fosse efetivamente aplicada.

Percebendo os indicativos dessa mudança, passava a ser relevante, aos olhos dos empresários, apresentar uma firme resistência à lei de férias. Os empregadores, assim, se organizaram e se prepararam para se apresentar, com fortes argumentos, no Conselho Nacional do Trabalho, onde se realizariam as reuniões para a elaboração da regulamentação da lei. [...] Em um desses documentos, segundo relata Luiz Werneck Vianna, foram apresentados argumentos de “forma brutalmente liberal”, que se iniciavam com uma epígrafe citando manifestação de Henry Ford, no sentido de que “não podereis fazer maior mal a um homem do que permitir que folguem nas horas de trabalho” (MAIOR, 2017, p. 162).

A lei foi regulamentada, apesar de todas as manifestações contrárias por parte do empresariado, em outubro de 1926, mas a ausência de uma fiscalização acerca de seu cumprimento acabou por facilitar o descumprimento da legislação por muitos empresários (MAIOR, 2017).

Também nesse período da Primeira República é que foi criado o Código de Menores, através do Decreto 5.083, de dezembro de 1926. Esse Código, além de definir questões de proteção ao menor, que passaria a ser de responsabilidade do Estado, ainda proibia o trabalho de menores de 14 anos e da mulher solteira, com menos de 18 anos, previsão expressa do artigo 112, da referida lei (BRASIL, 1926).

Claro que a medida desagradou os industriais da época, que, diante do modelo de trabalho utilizado, com concessão de benefícios como moradia e creche, acabavam por criar comunidades de trabalhadores, em que as crianças já eram educadas e formadas para começarem a trabalhar o quanto antes (SANTANA, 2013). Portanto, a possibilidade de aplicação de multa e de se considerar esses menores como abandonados, caso fossem encontrados em situações contrárias ao que previa a legislação, acabava por tirar do cenário a possibilidade de se contar com essa mão de obra, inaugurando, de certa forma, um modelo de intervenção social.

Nesse sentido, em agosto de 1927, os industriais interpelaram o presidente da Câmara dos Deputados, protestando contra a legislação. O empresariado alegava preocupar-se com as consequências que o Código traria para o setor industrial da economia, sobretudo em três aspectos específicos: (a) a desorganização do trabalho industrial; (b) a desestruturação da economia

doméstica do operário e (c) os riscos à moral e à saúde do menor. Destarte, o real incômodo do empresariado era, na verdade, com a nova configuração do Estado, atuando e arbitrando problemas referentes à relação capital-trabalho (SANTANA, 2013, p. 319).

A Primeira República, dentro do que foi demonstrado, já trazia um cenário de industrialização e de reivindicações de trabalhadores que, organizados ou não, lutaram pelos seus direitos e conseguiram alguns avanços, pequenos no que se refere as reais condições de trabalho, mas que já demonstravam a necessidade de uma intervenção mais forte do Estado, no sentido não só de conceder os direitos (visão dos trabalhadores), mas de buscar formas de conter os movimentos sociais (visão dos empregadores).

Os próprios industriais, segundo narra Dean (1971), já na década de 1920, em meio a luta travada com os operários, começaram a perceber a necessidade de uma intervenção do governo para regularização de algumas questões, uma delas, o impulso à industrialização de outras regiões do país, diante do excesso de mão de obra apontado por eles em São Paulo e no Rio de Janeiro, justamente pela falta de indústrias em regiões como o Nordeste brasileiro, por exemplo.

[...] o liberalismo, de um modo geral, não exerceu muita influência entre os industriais paulistas durante as décadas de 1920 e 1930. Associava-se, como teoria econômica, a uma política já inaceitável de livre comércio; supunha-se ele a origem do mal estar social e político da Europa, incapaz de lidar com a ameaça do comunismo. Não encorajava os homens a aceitarem seus lugares na sociedade; ao invés disso, fomentava a confusão dos políticos profissionais, o desperdício e o sujo materialismo da competição econômica (DEAN, 1971, p. 184).

Verificou-se, portanto, ser importante uma análise da Primeira República no presente estudo, no sentido de demonstrar o cenário de industrialização do país e dos movimentos sociais que, já nesse período, buscavam a garantia de direitos trabalhistas. É importante ressaltar que, embora muitos dos livros que narram acerca do nascimento das leis trabalhistas no país, o fazem a partir do Governo Vargas, é possível verificar que algumas legislações, ainda que não tenham sido efetivamente instituídas, nasceram nesse período. Além disso, muitos trabalhadores travaram lutas por melhores condições de trabalho e conseguiram, em certa medida, alguns resultados.

2.2 GETÚLIO VARGAS E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Passando para a política trabalhista de Vargas, esse foi um período considerado de grande avanço no que se refere à regulamentação das medidas de ordem social, sobretudo, em relação às leis trabalhistas.

A situação política do Brasil se caracteriza através de um acordo realizado entre os estados de Minas Gerais e São Paulo, chamado de “Política café com leite”⁶, sendo a Presidência do país alternada entre paulistas e mineiros. Nas eleições de 1926, assume o poder em substituição a Arthur Bernardes, o senador Washington Luís que, apesar de fluminense, teve sua carreira política toda construída em São Paulo e tinha como vice, o mineiro Fernando de Mello Viana (LIRA NETO, 2012).

Getúlio Vargas, à época, era Deputado Federal pelo Rio Grande do Sul e já participava de grandes articulações na capital federal, representando os interesses de seu partido e de seu Estado. Diante disso, quando Washington Luís assume a Presidência, o indica como seu Ministro da Fazenda, cargo em que ele permanece até janeiro de 1928, quando foi eleito Presidente do estado do Rio Grande do Sul – cargo hoje denominado de Governador, tendo sido candidato único à época (LIRA NETO, 2012).

Logo que assumiu o cargo, já se iniciaram as conversas no sentido de fazer com que fosse rompido o acordo Minas Gerais e São Paulo, na sucessão presidencial, surgindo entre as lideranças políticas do Rio Grande do Sul o desejo de que o novo Presidente saísse do Estado, sendo a pessoa indicada, nesse caso, Getúlio Vargas.

Lira Neto (2012), na biografia de Getúlio, demonstra como se tratava de um homem articulador e cuidadoso em cada passo dado. Foram inúmeros atos pensados e articulados até que sua candidatura para a sucessão presidencial fosse efetivamente lançada, com o apoio de Minas Gerais, que rompia com São Paulo, diante do desejo do atual Presidente de manter no poder um representante paulista. Esse teria sido o grande estopim para a Revolução de 1930,

⁶ O café-com-leite vem de uma aliança entre São Paulo e Minas, que comandou o país, revezando-se no poder, durante o período estudado. No entanto, Fausto (1995) diz que é mais complexo do que isso, sendo certo que o Rio Grande do Sul também tinha seus interesses. O autor narra que, na verdade, a União mantinha, nesse período, o papel de definir a política monetária e cambial do país, o que tinha reflexo direto no mercado cafeeiro. Firmando-se no poder, dessa forma, mesmo que através de uma espécie de revezamento de poder, a elite política paulista mantinha os interesses da burguesia cafeeira.

segundo Fausto (1995), o fato de Washington Luís ter se firmado no propósito de manter na Presidência um sucessor paulista, quebrando o pacto de revezamento com Minas Gerais.

A ligação do Rio Grande do Sul com Minas Gerais e a criação da chamada “Aliança Liberal” rompia, também, um ciclo de confiança que havia entre o, então, presidente Washington Luís e Getúlio Vargas, tendo o primeiro se negado a todas as tentativas de conciliação que foram propostas, durante o período de campanha à sucessão presidencial (LIRA NETO, 2012).

A insólita decisão de Washington Luís de manter o controle paulista da presidência fora determinada, ao menos em parte, pela sua convicção de que somente um paulista seria capaz de continuar-lhe a política financeira. Entretanto, ele se malquistara com os fazendeiros e industriais do Estado ao persistir no programa deflacionário iniciado antes da crise (DEAN, 1971, p. 195).

Na disputa com Getúlio estava o paulista Júlio Prestes, que saiu vencedor nas eleições de 1º de março de 1930, sob a acusação de manobras eleitorais. Acerca desse assunto, Getúlio Vargas lançou um manifesto à nação, publicado nos jornais no dia 1º de junho de 1930.

O manifesto protestava contra fraudes eleitorais de 1º de março e lançava críticas às “mistificações”, “truques” e “ardis” da legislação eleitoral então em vigor. Ao mesmo tempo, Getúlio afirmava que não lhe assistia o direito, como candidato derrotado, de fazer julgamentos em causa própria. Acataria, sem maiores arengas, a decisão do poder competente – o Congresso Nacional –, último responsável pelo reconhecimento dos resultados eleitorais. Mas, poucas linhas adiante, o texto abria uma alameda para possíveis contestações públicas em nome do candidato vencido: “Tratando-se de uma campanha de feição nitidamente popular, como a que apoiou minha candidatura, cabe ao povo manifestar-se se está ou não de acordo com o seu encerramento” (LIRA NETO, 2012, p. 437-438).

Quando narra acerca desse momento na biografia de Getúlio Vargas, Neto (2012, p. 415) demonstra, de início, uma resistência do próprio Partido Republicano Rio-Grandense - PPR, através de entrevistas de seu líder, à época, Borges de Medeiros, que alegava que as eleições eram coisa encerrada e que eles não dariam “um só passo para perturbar a ordem do país”. Mas o manifesto lançado para divulgação da imprensa, bem como as articulações de bastidores, deixam claro, na leitura da obra, que a tomada de poder era objetivo certo, que já vinha sendo ventilada antes mesmo das eleições.

Fatalista, Getúlio preferia atribuir sua chegada ao poder máximo da República à mão caprichosa do destino, como se ele próprio fosse um

predestinado. Mas, na verdade, sua ascensão fora fruto da combinação de uma série de circunstâncias e conjunturas históricas, em parte habilmente conduzidas com a ajuda de um impressionante senso de oportunidade e um quase inacreditável talento para conjugar a dissimulação, o estratagema e a prudência (LIRA NETO, 2012, p. 523).

Em termos econômicos, o país já vinha de uma crise decorrente da quebra da Bolsa de Nova Iorque, em 1929, o que gerou uma drástica redução nas exportações de café, levando o setor a uma séria crise, devido ao acúmulo de estoque do produto (MAIOR, 2017). No que se refere aos industriais, segundo Dean (1971, p. 195), a crise do comércio internacional quase paralisou as indústrias brasileiras, em 1930, sobretudo as indústrias voltadas para o café, situação que foi corroborada com a derrubada da Primeira República e a tomada de poder por Getúlio Vargas.

No dia 3 de novembro de 1930, com apoio maciço de civis e militares, Getúlio Vargas toma posse como Presidente da República, em um governo que era, de início, provisório. Entre as prioridades, já no seu primeiro discurso, apresentou:

[...] conceder anistia; sanear moralmente a nação; melhorar o ensino público; nomear comissões de sindicância contra crimes financeiros; remodelar e reequipar as forças armadas; fazer a reforma eleitoral; reformular o funcionalismo público; cortar despesas supérfluas; incentivar a produção agrícola e promover a policultura; extinguir progressivamente o latifúndio; rever o sistema tributário; implementar estradas e ferrovias; criar dois ministérios: o do Trabalho e o da Instrução e Saúde Pública. Nenhuma palavra, porém, sobre a convocação de uma Assembleia Constituinte e muito menos a respeito de quando se dariam as futuras eleições no país (LIRA NETO, 2012, p. 522).

Pelas prioridades apresentadas, é possível verificar que Getúlio tinha um leque grande de frentes a serem atuadas. No que se refere às prioridades que se relacionam com o tema da presente dissertação, ou seja, com as legislações trabalhistas, além da melhora no ensino público que levaria a profissionalização, havia o incentivo à diminuição da dependência a uma única cultura e a proposta de construção de estradas e ferrovias, que levariam a um crescimento da agricultura e da indústria, com reflexos na geração de emprego.

Biavaschi (2005), no seu trabalho sobre o Direito do Trabalho no Brasil entre os anos de 1930-1942, narra que os objetivos de Getúlio eram muito claros:

Industrializar o país e transformá-lo numa nação moderna, com as massas proletárias integradas e protegidas por meio de normas sociais e eficazes. Os homens que o assessoravam, sobretudo no campo do trabalho, comungavam dessa mesma preocupação e apostavam na intervenção do Estado nas relações sociais. Ademais, Getúlio Vargas era positivista e, nesse sentido,

um antiliberal. Os atores cujos interesses precisavam ser compostos, estavam definidos: de um lado, os empresários da indústria, com ênfase ao processo de industrialização; de outro, a massa operária precariamente organizada e destituída de um estatuto jurídico trabalhista integrador. As esparsas normas de proteção do trabalho habitavam os campos do Direito Civil e Comercial e não dariam conta das demandas que decorreriam do processo de industrialização que se iniciava. Nesse sentido, colocava-se como precondição à implementação das transformações propostas uma regulação que assegurasse aos trabalhadores urbanos uma inserção econômica e social adequada, que não dissociasse as ordens econômica, política e jurídica (BIAVASCHI, 2005, p. 121).

E um dos primeiros atos do, então, Presidente foi a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo Decreto 19.443, de 26.11.1930, tendo sido nomeado como Ministro, Lindolfo Collor. Sússekind *et al.* (2002, p. 59) afirma que Lindolfo Collor era conhecedor dos problemas sociais do Brasil e que tinha a mesma orientação política de Getúlio Vargas, tendo se apressado em “pôr em execução uma série de medidas legais destinadas a colocar nossa legislação em consonância não só com o nosso estágio econômico-social como com a legislação trabalhista vigente nos países em que o proletariado era mais beneficiado”.

Segundo Cesarino Júnior (1940) *apud* Sússekind *et al.* (2002, p. 58) “A legislação social do Brasil começou, decididamente, após a Revolução de 1930”. No entanto, não se pode afastar os avanços ou pelo menos as grandes discussões já travadas na Primeira República, como demonstrado, acerca da necessidade de instituição de direitos trabalhistas. Delgado (2009, p. 100) apresenta uma divisão dos dois períodos em “fase de manifestações incipientes ou esparsas”, referindo-se à Primeira República, aos movimentos sociais ainda sem uma profunda capacidade de organização, mas com avanços para a época e, depois, a “fase da institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho” (DELGADO, 2009, p. 103), apontando como marco o ano de 1930 e o Governo Vargas.

Maior (2017) afirma que não se pode concordar com o entendimento de se estabelecer o corte histórico, no que se refere à legislação trabalhista, com a chegada de Getúlio Vargas ao poder, em 1930. No entendimento do autor, Vargas já era Ministro da Fazenda do Governo de Washington Luís e o que, de fato, teria levado a necessidade de instituição das legislações sociais no seu Governo, teria sido a situação econômica mundial, determinada pela crise de 1929, que teria exigido uma postura mais determinada, até mesmo visando ao desenvolvimento do modelo capitalista. E Vargas, continua o autor, foi quem teve a percepção do momento histórico vivido e a habilidade para levar adiante seu projeto.

Tudo isso, no entanto, não é suficiente para negar o papel dos trabalhadores na construção dessa nova realidade. Os trabalhadores, como visto, ao longo de décadas já estavam mobilizados tanto para reivindicações de natureza trabalhista, conforme demonstra o relato supra sobre o número de greves ocorridas antes de 1930, quanto para atividades de natureza revolucionária, sendo que, nesta perspectiva, tinham até mesmo ciência do caráter burguês da legislação trabalhista (MAIOR, 2017, p. 165).

Acrescenta-se, ainda, como entendimento do mesmo autor, que a criação da legislação trabalhista no período Vargas não teria sido uma tarefa tão difícil e complicada, ao passo que muitos dos projetos já existiam, sobretudo dentro do projeto apresentado, em 1923, pela Comissão Especial de Legislação Social, instaurada na Câmara dos Deputados, e que foi bombardeado pelos empregadores, à época.

Apesar dos posicionamentos acima citados, foi no período Vargas, indiscutivelmente, que as legislações trabalhistas foram efetivamente instituídas, mudando a relação entre empregador e empregado. Delgado (2009) aponta as frentes de atuação do Governo, no que se refere à instituição das leis trabalhistas.

O primeiro passo, como dito acima, foi a criação do Ministério do Trabalho, com a liderança de Lindolfo Collor, como um órgão de fiscalização das leis trabalhistas e também um órgão de centralização de todas as questões que se referiam ao assunto. Foi criado, também, através do Decreto 19.671-A, de 4 de fevereiro de 1931, o Departamento Nacional do Trabalho. Moraes Filho (1960 *apud* MAIOR, 2017) afirma que a criação de ambos esses órgãos constituiu o grande mérito da Revolução de 1930, já que a legislação social já vinha amadurecendo desde a Primeira República.

Moraes Filho (1960) ressalta que, embora a legislação trabalhista tivesse se iniciado na Primeira República, a grande dificuldade estava no cumprimento dessas leis pelos empregadores, diante da inexistência de uma fiscalização e acompanhamento, tendo sido esse um dos principais papéis assumidos pelo Ministério do Trabalho e pelo Departamento Nacional do trabalho. Acrescenta ainda o autor, que as equipes formadas por esses órgãos, acabaram por encontrar, em suas andanças, uma legislação trabalhista costumeira, que foram a base para a formação do que veio a ser efetivamente a legislação trabalhista brasileira.

Em livro recente, depois de sua longa experiência como um dos principais orientadores da nossa legislação do trabalho, confessa Oliveira Viana que uma das suas maiores surpresas se constituiu na descoberta de um verdadeiro direito costumeiro existente entre nós regulando as relações entre patrões e operários, principalmente nas classes marítimas, de estivadores, de armazenadores de café. E conclui: “o nosso labor foi antes o de dar técnica legislativa e sistematização a esse direito costumeiro encontrado, a esse

complexo de normas e costumes que nos havia sido revelado e que regulava – pelo único prestígio da tradição e do costume – a atividade dos nossos trabalhadores e suas relações com o patronato. O mérito dos técnicos do Ministério, que presidiram as comissões elaboradoras dos anteprojetos, foi antes de sistematização de um direito já existente do que propriamente da criação de um direito novo (MORAES FILHO, 1960, p. 316-317).

O sindicalismo também foi uma área imediatamente atendida pelo Governo, que oficializa os sindicatos e os torna submissos ao reconhecimento e controle do Estado, tendo sido essa uma segunda frente de atuação, de acordo com Delgado (2009).

Surge daí a acusação da natureza fascista do governo de Vargas, pois tal vinculação também estava preconizada pela Carta *del Lavoro*, de 1927. No entanto, também o fazia a lei francesa da época e nenhuma relação esta possuía com o fascismo. Além disso, outros países, onde imperava o discurso liberal, o que havia era uma grande luta contra a viabilidade da atuação dos sindicatos. No Brasil, como em outros países, a lei reprimia a ação sindical e aqui mais ainda diante da herança histórica escravagista. Além disso, a vinculação se por um lado serviu ao projeto getulista de afastar dos sindicatos o conteúdo político de natureza anárquica, que foi a marca do sindicalismo nacional na Primeira República, por outro, afastando o caráter repressivo no que se referia a constituição dos sindicatos, embora mantivesse sobre controle a sua atuação, favoreceu o aumento do número de sindicatos (MAIOR, 2017, p. 210).

A vinculação dos sindicatos ao Estado estava, sobretudo, no artigo 2º, do Decreto 19.770, de março de 1931, que determinava a aprovação pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio de seus estatutos, com a submissão ao órgão da ata de aprovação juntamente com a relação dos sócios, constando todos os seus dados, inclusive local de exercício da atividade profissional (BRASIL, 1931).

Outro ponto importante desse Decreto, ainda que não de forma obrigatória (o que viria a ocorrer com a Constituição Federal de 1937), foi a aplicação do princípio da unicidade sindical, trazido pelo artigo 9º, com restrições ao funcionamento de mais de um sindicato, relativo à mesma categoria profissional, em uma mesma base territorial, situação que permanece até os dias de hoje. (BRASIL, 1931).

Para melhor consecução desses fins, adotou-se como estrutura de representação dos trabalhadores a do sindicato único em cada base territorial, de modo que ficou comprometida a liberdade de fundação de mais de um sindicato dos trabalhadores da mesma categoria e base territorial. O critério de agrupamento foi o de profissões idênticas, similares e conexas em bases territoriais municipais. O Estado proibiu: a sindicalização dos funcionários públicos; a dos empregados domésticos; a filiação do sindicato a entidades internacionais, sem autorização do Governo; qualquer atividade política e propaganda de ideologias consideradas sectárias, de caráter social ou

religioso. Aos sindicatos foram atribuídas funções assistenciais, o direito de constituição e administração de caixas beneficentes, agências de colocação, cooperativas, serviços hospitalares e escolas. Para a organização de um sindicato, estipulou-se o número mínimo de 30 sócios, observada a regra dos 2/3, fiel ao nacionalismo da Revolução. Foi permitida a criação de associações sindicais de grau superior. Três sindicatos podiam formar uma federação e cinco federações tinham o direito de criar uma confederação, regra até o ano 2000 existente em nossa legislação. Aos dirigentes sindicais a lei garantiu estabilidade no emprego e inamovibilidade para evitar a sua transferência para outra localidade de serviço. Criou-se uma indenização correspondente ao valor de seis meses de salários para o empregado despedido por causa da sua ação sindical (NASCIMENTO, 2015, p. 108-109).

Acerca do sindicalismo no Brasil e seu reconhecimento legal pelo Governo Getúlio Vargas, é interessante uma contextualização no sentido de demonstrar como teriam surgido esses movimentos no país.

Sob um enfoque sociológico, Bobbio, Mateucci e Pasquino (1998) afirmam que ele se dá em duas vertentes, vezes pela solidariedade e necessidade de mútua ajuda entre os trabalhadores, vezes pela necessidade de se voltar contra o modo de produção capitalista dentro das fábricas e contra a sociedade burguesa, na luta pelos direitos políticos.

Vianna (1997) narra que há uma divisão na classe operária anterior à década de 30 e aquela posterior à década de 30. Na anterior, segundo o autor, havia uma classe operária formada, na sua maioria, por imigrantes que conservavam as tradições culturais de origem e traziam influências anticapitalistas já existentes nos países da Europa; já na segunda fase, após 1930, a mão de obra operária passa a ser formada por um trabalhador de origem rural, não-qualificado ou semiquilificado, em busca de uma pregada melhoria de vida, que não será atraído pelas ideologias anticapitalistas.

A postura autenticamente operária, que parece ter pertencido a um tipo de proletariado que deixou de existir, sucedeu um sindicalismo burocrático agrupando novos contingentes de força de trabalho para os quais o simples recrutamento ao universo urbano-industrial seria sentido como uma promoção social. Subestima-se o papel desmobilizador e coercitivo do Estado, que aumenta de intensidade a partir dos inícios dos anos 20, agravando-se no período de Arthur Bernardes, que governou seu quadriênio com o estado de sítio, e passa a superior ordem de grandeza no pós-30, com todo o complexo de políticas que a nova ordem implementou para administrar a questão operária (VIANNA, 1977, p. 76-77).

No entanto, Vianna (1977, p. 86) acrescenta que esse chamado corporativismo sindical, adotado nesse período pós 1930, acabou por provocar uma baixa nas sindicalizações, “tal fenômeno situou perigosamente a política oficial, dado que os sindicatos que controlava

não exerciam controle sobre a massa dos assalariados”. Essa questão teria levado, segundo o autor, a criação do imposto sindical, na tentativa de fortalecimento dos sindicatos como órgão de representação, visando evitar o risco de criação de organizações paralelas, que não estivessem sobre o controle do Estado.

Como uma terceira via de instituição de direitos trabalhistas, Delgado (2009) cita a formação de um sistema de solução de conflitos trabalhistas, através das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento criadas pelo Decreto 21.396, de 21.03.1932, que seriam a base para a institucionalização da Justiça do Trabalho, que veio a ocorrer mais adiante, em 1939.

Nesse período, portanto, de Governo Provisório, até a elaboração da Constituição de 1934, foram instituídos uma série de direitos trabalhistas, conforme apresentado por Moraes Filho (1960),

[...] sindicalização, reforma da lei das Caixas, nacionalização do trabalho, duração do trabalho, Comissões Mistas de Conciliação e Juntas de Conciliação e Julgamento, carteira profissional, convenção coletiva de trabalho, trabalho de mulheres e menores, férias, reforma do Conselho Nacional do Trabalho, Delegacia do Trabalho Marítimo, criação dos primeiros institutos de Previdência (MORAES FILHO, 1960, p. 317).

O Quadro abaixo (QUADRO 3) demonstra alguns dos mais importantes direitos instituídos nesse período, utilizando-se como base o trabalho de Süsskind *et al.* (2002).

Quadro 3 – Decretos Federais selecionados, do Governo Provisório de Getúlio Vargas, referentes às relações de trabalho

(continua)

IDENTIFICAÇÃO	DATA	EMENTA	PREVISÕES
Decreto 19.671-A	04/02/1931	DISPÕE SOBRE A ORGANIZAÇÃO DO DEPARTAMENTO NACIONAL DO TRABALHO.	O Decreto organizava do Departamento que já havia sido criado anteriormente, pelo Decreto 19.667/1931, colocando entre as atribuições do órgão a melhoria das condições gerais de trabalho.
Decreto 19.770	19/03/1931	REGULA A SINDICALIZAÇÃO DAS CLASSES PATRONAIS E OPERÁRIAS.	O Decreto reconhece os Sindicatos e determina a sua subordinação - desde a instituição até a análise de questão financeira, ao Estado.

Quadro 3 – Decretos Federais selecionados, do Governo Provisório de Getúlio Vargas, referentes às relações de trabalho

(continuação)

IDENTIFICAÇÃO	DATA	EMENTA	PREVISÕES
Decreto 20.303	19/08/1931	DISPÕE SOBRE A NACIONALIZAÇÃO DO TRABALHO NA MARINHA MERCANTE.	O Decreto fazia parte de uma série de medidas do Governo Provisória no intuito de restringir o trabalho de estrangeiros.
Decreto 20.465	01/10/1931	REFORMA A LEGISLAÇÃO DAS CAIXAS DE APOSENTADORIA E PENSÕES.	O Estado passa a intervir nas Caixas de Aposentadorias e Pensões, assumindo a responsabilidade de fiscalização e intervenção.
Decreto 21.186	22/03/1932	REGULA O HORÁRIO PARA O TRABALHO NO COMÉRCIO.	O Decreto fixa a jornada de trabalho no comércio para 8h diárias e 48h semanais. Além de estabelecer limite na jornada noturna e a concessão de descanso semanal remunerado aos domingos.
Decreto 21.364	04/05/1932	REGULA O HORÁRIO PARA O TRABALHO INDUSTRIAL	O Decreto fixa também para os industriários a jornada de 8h diárias e 48h semanais, além do descanso semanal remunerado.
Decreto 21.396	12/05/1932	INSTITUI COMISSÕES MISTAS DE CONCILIAÇÃO	Criação das Comissões Mistas de Conciliação, dentro das sedes do Ministério do Trabalho, para dirimir conflitos entre empregados e empregadores.
Decreto 21.417-A	17/05/1932	REGULA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DAS MULHERES NOS ESTABELECIMENTOS INDUSTRIAIS E COMERCIAIS.	O Decreto traz a igualdade salarial para homens e mulheres e regula a jornada de trabalho, vedando o trabalho da mulher no turno da noite, o afastamento da mulher quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, com recebimento de auxílio, além da vedação da dispensa da mulher grávida.

Quadro 3 – Decretos Federais selecionados, do Governo Provisório de Getúlio Vargas, referentes às relações de trabalho

(conclusão)

IDENTIFICAÇÃO	DATA	EMENTA	PREVISÕES
Decreto 21.690	01/08/1932	CRIA INSPETORIAS REGIONAIS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO NOS ESTADOS E NO TERRITÓRIO DO ACRE.	As Inspetorias Regionais, instaladas em cada Estado, tinham como atribuição a fiscalização do cumprimento das legislações trabalhistas, estando o trabalho vinculado as determinações do Ministro do Trabalho.
Decreto 22.042	03/11/1932	ESTABELECE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS MENORES NA INDÚSTRIA.	O Decreto regula o trabalho do menor na indústria, vedando a contratação de menores de 14 anos e proíbe o trabalho noturno de menores entre 14 e 18 anos. Fica determinada a regulação da jornada de trabalho por Decreto específico.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Sússekind *et al.* (2002) e Câmara dos Deputados (2018).

Aqui, também em um primeiro momento, houve avanços no que se refere à concessão de direitos trabalhistas importantes, mas também uma forte atuação do Governo em instituir órgãos de regulamentação e de fiscalização.

Posterior a isso, a tendência de concessão de direitos se manteve e se consolidou com a Constituição da República de 1934. Na verdade, a formação da Assembleia Nacional Constituinte era um dos grandes objetivos da elite paulista, diante da insatisfação com o governo provisório de Getúlio Vargas. A oposição paulista, dessa forma, se uniu para um enfrentamento, que durou cerca de três meses, com as forças federais tendo lutado de forma totalmente superior. A entrega dos paulistas se deu com a ameaça de ocupação da cidade de São Paulo, em 1º de outubro de 1932. Como resultado do conflito, Getúlio Vargas, na tentativa de agradar seus antigos aliados paulistas, forma a Assembleia Nacional Constituinte, tendo sido a nova Constituição promulgada em 16 de julho, de 1934, com a eleição indireta de Getúlio Vargas como Presidente no dia seguinte, pelos próprios membros da Assembleia (MAIOR, 2017).

A Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 1934, incluiu um título novo chamado “Da ordem econômica e social”, que demonstrava, segundo Moraes Filho (1960), a mudança de um governo liberal-democrático para um social-democrático.

Com a palavra PEDRO CALMON, que bem esclarece a índole solidarista da nova Constituição: “Ampliou extraordinariamente o Governo Federal a sua ação no campo das atividades econômicas. [...] Institui justiça do trabalho, salário mínimo, limitação de lucros, nacionalização de empresas, direta intervenção do Estado para normalizar, utilizar ou orientar as forças produtoras, organização sindical. Ao direito de propriedade impôs um limite: o interesse social ou coletivo, na forma que a lei determinar (CALMON, 1937, *apud* MORAES FILHO, 1960, p. 318).

Maior (2017), acerca dos avanços trazidos pela Constituição de 1934 para as relações trabalhistas, cita os artigos 120, 121 e 122⁷, da referida legislação, que traz o reconhecimento

⁷ Art 120 - Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.

Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
- e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
- f) férias anuais remuneradas;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;
- i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
- j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

§ 2º - Para o efeito deste artigo, não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, nem entre os profissionais respectivos.

§ 3º - Os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas.

§ 4º - O trabalho agrícola será objeto de regulamentação especial, em que se atenderá, quanto possível, ao disposto neste artigo. Procurar-se-á fixar o homem no campo, cuidar da sua educação rural, e assegurar ao trabalhador nacional a preferência na colonização e aproveitamento das terras públicas.

§ 5º - A União promoverá, em cooperação com os Estados, a organização de colônias agrícolas, para onde serão encaminhados os habitantes de zonas empobrecidas, que o desejarem, e os sem trabalho.

§ 6º - A entrada de imigrantes no território nacional sofrerá as restrições necessárias à garantia da integração étnica e capacidade física e civil do imigrante, não podendo, porém, a corrente imigratória de cada país exceder, anualmente, o limite de dois por cento sobre o número total dos respectivos nacionais fixados no Brasil durante os últimos cinquenta anos.

§ 7º - É vedada a concentração de imigrantes em qualquer ponto do território da União, devendo a lei regular a seleção, localização e assimilação do alienígena.

dos sindicatos e das associações profissionais; proíbe a diferença salarial para as mesmas atividades; institui um salário mínimo; limita a jornada de trabalho a 8 horas diárias; traz o descanso semanal remunerado; a indenização pela dispensa sem justa causa; a assistência médica; o regulamento do exercício de todas as profissões; o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho e etc. O artigo 122 institui, expressamente, a Justiça do Trabalho.

Na questão sindical, um grande avanço da Constituição de 1934 foi a autorização da pluralidade sindical, ou seja, a possibilidade de existência de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, alterando o sistema adotado pelo Decreto 19.770, de março de 1931, dando mais autonomia e liberdade para os sindicatos (MORAES FILHO, 1960). Acerca das movimentações para a participação de representantes sindicais na Assembleia Constituinte, Mattos (2009) narra a participação, ainda que em menor número, de deputados comprometidos com os sindicatos mais combativos, que criticavam a total submissão imposta, até então, ao Ministério do Trabalho.

É exemplar a passagem do pronunciamento do deputado classista João Vitaca, no plenário da Constituinte: “a unidade sindical sem a autonomia dos sindicatos outra coisa não significa do que transformá-los, no caso da representação profissional, principalmente, não só em simples instrumentos eleitorais do governo, mas, o que é pior, caminhar para o corporativismo fascista” (GOMES, 1980, *apud* MATTOS, 2009, p. 67).

De fato, a liberdade sindical concedida pela Carta de 1934 trouxe agitação operária no período. Ainda em 1934 foi criada a Frente Única Sindical e, no ano seguinte, a Confederação Sindical Unitária do Brasil (MAIOR, 2017).

Foi o momento das maiores mobilizações sindicais, com o crescimento do número de greves e engajamento dos trabalhadores organizados na luta pela democratização do país, representada pela Aliança Nacional Libertadora (ANL). O rito da atividade grevista pode ser medido pelo exemplo da cidade do Rio de Janeiro, onde ocorreram 11 greves em 1930, 22 em 1931, 7 em

§ 8º - Nos acidentes do trabalho em obras públicas da União, dos Estados e dos Municípios, a indenização será feita pela folha de pagamento, dentro de quinze dias depois da sentença, da qual não se admitirá recurso *ex - officio*.

Art 122 - Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.

Parágrafo único - A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual.

Art 123 - São equiparados aos trabalhadores, para todos os efeitos das garantias e dos benefícios da legislação social, os que exerçam profissões liberais. (BRASIL, 1934).

1932, 12 em 1933, 35 em 1934 e 20 greves até o início da repressão mais sistemática em 1935 (MATTOS, 2009, p. 67).

E essas movimentações levaram a uma revanche do patronato, que passou a apoiar a retomada do controle dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho, sob uma justificativa de haver no país a ameaça da segurança nacional (MATTOS, 2009). O chamado antitrabalhismo, liderado pelo patronato que, desde a Primeira República, tentava impedir o avanço das legislações trabalhistas, se fundia com o chamado anticomunismo, ao passo que a justificativa seguia sempre no sentido de que o país estava sendo ameaçado por grupos comunistas, dentre os quais foram incluídos, de forma totalmente generalizada, os movimentos sindicais. Maior (2017) afirma que, apesar de todo o alarde criado, o Governo Vargas estava muito longe de ser considerado um governo comunista, tendo decretado, então, em 1935, a Lei de Segurança Nacional que levou a desmobilização dos sindicatos e a cessação dos movimentos, sobretudo grevistas.

[...] o governo decretou uma Lei de Segurança Nacional, instalou o Estado de exceção, ao criar mecanismos e tribunais especiais para os presos políticos. As lideranças mais combativas estavam entre os principais alvos dessa legislação e seu afastamento dos sindicatos, pela cassação de direitos, prisão, ou eliminação física, foi a principal garantia da desmobilização subsequente do movimento (MATTOS, 2009, p. 69).

Mantendo-se o argumento de ameaça dos comunistas, Getúlio Vargas teve em 1937 a autorização do Congresso para suspensão dos direitos constitucionais, medida que permitiu um novo golpe de Estado (MAIOR, 2017).

De curta duração, desapareceu a Constituição de 1934 na noite de 10 de novembro de 1937 com o golpe de Estado que outorgou à nação brasileira a Carta nova desta mesma data. Inspirada diretamente na parte trabalhista da Carta *Del Lavoro*, da qual traduziu diretamente e mal todas as declarações, rompeu este documento com o passado e as tendências nacionais, guinando surpreendentemente para um Estado forte, ditatorial, baseado numa organização corporativa (MORAES FILHO, 1960, p. 319).

A Constituição de 1937, retornando ao que já preceituava, em certa medida, o Decreto 19.770, de março de 1931, que reconheceu os sindicatos, dessa vez, de forma expressa, trouxe a obrigatoriedade de adoção do princípio da unicidade sindical – somente um sindicato por categoria na mesma base territorial. Instituiu também o imposto sindical e considerou a greve um recurso antissocial e contra os interesses da produção nacional (MAIOR, 2017; MORAES FILHO, 1960).

No que se refere à unicidade sindical, presente na estrutura do sindicalismo brasileiro até os dias de hoje, Biavaschi (2005), em entrevista realizada com Arnaldo Süsserkind, um dos membros da Comissão de Direito Social que elaborou a CLT, afirma que ele afasta totalmente a ligação da unicidade sindical implementada com governos fascista ou comunista.

Nem uma coisa, nem outra, responde. Acontece que a unidade sindical compulsória era um princípio sindical, nem fascista, nem comunista, isto é, um princípio sindical da época, que passou a ser incorporado pelos legisladores brasileiros dadas as especificidades de um Brasil predominantemente agrícola, sem tradição sindical. Somente há sindicato forte, argumenta, onde há espírito sindical que emana das concentrações operárias, a partir da grande indústria. Ocorre que o Brasil, com as características de então, não tinha condições de desenvolver um sistema sindical a partir de uma base operária ainda não coesa, o que justificaria a unidade sindical. São os neoliberais, afirma, que para combater a regulação do trabalho recorrem a acusação de cópia (BIAVASCHI, 2005, p. 130-131).

No entanto, esse não é o entendimento de autores como Maior (2017), Delgado (2009), Mattos (2009), Nascimento (2015), Martins (2011) e Moraes Filho (1960), que afirmam que a inspiração da legislação trabalhista brasileira, no que se refere, sobretudo, a questões como a unicidade sindical e a imposição da contribuição sindical, está na *Carta Del Lavoro*, de Benito Mussolini.

[...] [a] Carta Del Lavoro do regime fascista italiano, [foi] aprovada pelo *Gran Consiglio*, em 21 de abril de 1927. Ele foi concebido dentro de um modelo autoritário de Estado, cuja doutrina sintetizava-se em dois conceitos básicos: autoritarismo e corporativismo. O autoritarismo afirmava a concepção política de um Estado baseado em relação de comando, obediência e controle. O corporativismo elevava à esfera do direito público as coletividades organizadas para proteção de interesses, que deixavam de ser simplesmente privadas para tornarem-se corporações atreladas do Poder Público e submetidas ao controle do Estado. A principal aspiração do Estado corporativo era o estabelecimento do equilíbrio entre as classes sociais, posicionando-se acima delas como moderador, regulador e, sobretudo, organizador da sociedade. Esse objetivo do Estado fascista restou consagrado emblematicamente na célebre frase de Benito Mussolini: “Tudo no Estado, nada contra o Estado, nada fora do Estado” (SCHIAVI, 2018, p. 1395).

Maior (2017) avalia que a Constituição de 1937 demonstra a atuação de um governo contraditório que, ao mesmo tempo concede e reconhece direitos de um lado, muitos deles mantidos da Constituição de 1934, de outro lado, os retira, como no caso da proibição do exercício de greve.

Também nesse período constitucional, entre 1934 e 1937, alguns direitos trabalhistas foram concedidos, como demonstra o Quadro 4, através de Leis e Decretos, sendo também

este Quadro baseado no levantamento das principais legislações trabalhistas da época, conforme entendimento de Sússekind *et al.* (2002).

Quadro 4 – Decretos Federais selecionados, do período constitucional, entre 1934 e 1937, referentes às relações de trabalho

IDENTIFICAÇÃO	DATA	EMENTA	PREVISÕES
Decreto 24.637	10/07/1934	ESTABELECE SOB NOVOS MOLDES AS OBRIGAÇÕES RESULTANTES DOS ACIDENTES DO TRABALHO.	O Decreto estabelece o que é considerado salário e, com base nele, a forma de cálculo da indenização da vítima de acidente de trabalho. Há determinação de assistência médica, farmacêutica e hospitalar pelo empregador ao acidentado, bem como o procedimento a ser adaptado pelo empregador para a comunicação de ocorrência do acidente.
Decreto 24.694	12/07/1934	DISPÕE SOBRE OS SINDICATOS PROFISSIONAIS.	O Decreto faz uma reforma na Lei Sindical vigente.
Lei 62	05/06/1935	ASSEGURA AO EMPREGADO DA INDÚSTRIA OU DO COMÉRCIO UMA INDENIZAÇÃO QUANDO NÃO EXISTA PRAZO ESTIPULADO PARA A TERMINAÇÃO DO RESPECTIVO CONTRATO DE TRABALHO E QUANDO FOR DESPEDIDO SEM JUSTA CAUSA.	A Lei prevê o pagamento de indenização ao empregado dispensado sem justa causa e estabelece quais as causas determinantes da dispensa por justa causa (quando o trabalhador dá causa à rescisão do contrato), bem como da rescisão indireta do contrato de trabalho (quando o empregador dá causa à rescisão do contrato).
Lei 185	14/01/1936	INSTITUI AS COMISSÕES DE SALÁRIO MÍNIMO.	A Lei cria a Comissão de Salário Mínimo, formada por representantes do Governo, de entidades sindicais, empregadores e empregados, a qual define o valor do salário por região do país e o seu reajuste, com a garantia de que tal valor deveria ser capaz de satisfazer as necessidades básicas de sobrevivência do trabalhador.
Lei 367	31/12/1936	CRIA O INSTITUTO DE APOSENTADORIA E PENSÕES DOS INDUSTRIÁRIOS SUBORDINADOS AO MINISTÉRIO DO TRABALHO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO.	A Lei cria o Instituto de Aposentadoria e o submete as regras, organização e fiscalização do Estado.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Sússekind *et al.* (2002) e Câmara dos Deputados (2018).

Não se pode negar que, de fato, desde a Primeira República, quando das primeiras lutas travadas, muitas foram as normas trabalhistas instituídas, que estavam separadas em uma série de decretos e leis que dificultavam, inclusive, a sua aplicação. Nesse sentido, surge a ideia de se consolidar toda a legislação trabalhista em um único decreto, em um único livro.

Fato é que a partir de 1942 estabeleceu-se uma pressão internacional sobre o governo brasileiro, visto que, embora o Brasil tivesse entrado na guerra ao lado dos países democráticos, ainda estava politicamente gerido por uma ditadura. Vargas, no entanto, não estava disposto a deixar o Governo e buscou então, uma legitimidade interna para se manter no poder. A estratégia utilizada foi a de pleitear apoio popular e com este propósito surgiu o fenômeno conhecido como “trabalhismo”, no qual a teoria da outorga de direitos trabalhistas por parte do Governo Vargas aparece, difundindo-se por meio de uma imensa propaganda governamental (MAIOR, 2017, p. 253).

Sob essa visão do surgimento do “trabalhismo”, surge a discussão do chamado “mito da outorga”, no sentido de que a concessão dos direitos trabalhistas nesse período visava mais um domínio e controle da classe dos trabalhadores, diante dos movimentos sociais que vinham desde a Primeira República, com a organização de greves que tomavam proporções cada vez maiores, do que efetivamente o objetivo de elevação e reconhecimento da classe (PASSOS, 2014). Essa seria, inclusive, a grande razão de toda a publicidade que foi dada a legislação social, nesse período. Em sua obra, Sússekind *et al.* (2002, p. 69) diz que “A CLT cumpriu, assim, importante missão educativa, a par de ter gerado clima propício à industrialização do país, sem conflitos trabalhistas violentos”.

Passos (2014) narra que uma das vertentes é a de que a concessão dos direitos trabalhistas no Governo Vargas, na verdade, ocorreu principalmente pela necessidade de se equilibrar a relação entre empregado e empregador e evitar que as greves se mantivessem, o que vinha prejudicando o desenvolvimento industrial do país.

Arnaldo Sussekind, jurista integrante da comissão que elaborou o projeto final da CLT, declarou que Vargas possuía dois objetivos ao encomendar a referida sistematização de leis: “A primeira era evitar que lutas sangrentas viessem a ser travadas para conquistar leis. [...] A segunda preocupação dele era criar um clima favorável à industrialização do país.” (SUSSEKIND, 1993, p. 115). Desta forma, resta claro que a elaboração da CLT estaria intimamente relacionada a atender um momento, um contexto histórico. O Brasil ainda era um país eminentemente agrícola e precisava criar condições para desenvolver sua industrialização. Assim, o viés de sua elaboração corresponderia à necessidade de salvaguardar as relações trabalhistas existentes e caracterizadas pelo momento de sua elaboração, impulsionando o desenvolvimento do país e, por isso, afirmou Sussekind que jamais sonharam os membros da comissão elaboradora que a CLT pudesse completar 60 anos, o que aconteceu em 2003 (PASSOS, 2014, p. 97).

Diante da manifestação citada acima, tem-se realmente a ideia de que as normas trabalhistas do Governo Vargas visavam, de forma imediata, o rompimento com os movimentos grevistas e a crise entre empregados e empregadores, com o objetivo de garantir o crescimento industrial do país.

Esse é o mesmo pensamento de Gomes (2005), que entende que, na verdade, o que ocorreu, de fato, foi um pacto social, entre o Estado e a classe trabalhadora, em um acordo que trocava os benefícios de uma legislação social por uma obediência política. A autora entende que o Estado pós-30 iniciou uma política social de implementação de leis para a regulação do mercado de trabalho e, utilizando-se desse novo recurso de poder, acabou por conseguir a adesão da massa de trabalhadores.

Tal raciocínio tem nele embutidos dois pontos significativos. O Estado pós-30, por meio de sua política social do trabalho, é caracterizado como um produtor de benefícios materiais, de bens de valor nitidamente utilitários. Por outro lado, a classe trabalhadora, ao trocar legislação social por obediência política, estaria realizando um cálculo de custos e benefícios cuja lógica é predominantemente material e individual. O trabalhador almejava estes novos direitos e por isso concordou em aderir politicamente ao regime, isto é, a seu modelo de sindicalismo corporativista tutelado e a todos os seus desdobramentos. Sendo cooptada pelo Estado, a classe trabalhadora perdeu sua autonomia, o que resultou numa condição de submissão política, de ausência de impulsão própria (GOMES, 2005, p. 178-179).

E, sendo o objetivo o controle da classe trabalhadora para o desenvolvimento industrial ou a concessão de direitos, após a posse como Ministro do Trabalho, o jurista Alexandre Marcondes Filho, com autorização do Presidente Vargas, editou a Portaria nº 7, de 29.1.1942, que designava uma comissão com dez membros para a elaboração do anteprojeto de Consolidação das Leis do trabalho e de Previdência. Na verdade, depois se verificou que seria melhor a divisão dos projetos, tendo se mantido uma comissão específica para a consolidação das leis trabalhistas e outra para as previdenciárias (SÜSSEKIND *et al.*, 2002).

Süssekind *et al.* (2002) afirma que muito se questionou o fato de a CLT não só cumprir o papel de consolidar, de juntar a legislação que já existia de forma esparsa, mas de efetivamente ampliar e criar novas normas relativas à relação de trabalho. Acerca disso, o autor esclarece que,

[...] se a ideia de código foi considerada inoportuna pelo próprio Governo Federal, certo é que, para ordenar sistematicamente leis trabalhistas de diferentes momentos políticos, tornou-se necessário não somente promover pequenas modificações e desfazer alguns antagonismos, como também

preencher vazios legislativos com disposições imprescindíveis à configuração do sistema (SÜSSEKIND *et al.*, 2002, p. 63).

Nesse mesmo sentido, Maior (2017) acrescenta que a comissão foi além de somente agrupar as leis que existiam à época, tendo fixado conceitos e preenchido o vazio legislativo sobre alguns institutos, dentre eles, o autor cita a inexistência anterior de questões específicas relacionadas ao contrato de trabalho, como a alteração, suspensão, interrupção e cessação do mesmo.

É interessante observar, que a formação da CLT exigiu dos membros da Comissão a organização das legislações em uma estrutura que fizesse sentido de aplicação, abordando desde os princípios básicos do Direito do Trabalho, o direito material⁸, regulando toda a relação contratual desde o contrato de trabalho até a rescisão, como pode ser observado no Quadro 5, abaixo, que demonstra a estrutura da CLT.

Quadro 5 – Organização da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943 – Publicação Original

(continua)

DIVISÃO	ASSUNTO	ARTIGOS	MATÉRIA REGULADA
TÍTULO I	INTRODUÇÃO	Artigo 1º a 12	Define o que é empregador e empregado; o que é tempo de serviço efetivo; a isonomia salarial; a quem não se aplica a lei; a possibilidade de utilização de outras fontes de direito; a caracterização da fraude contratual; a garantia do direito adquirido pelo empregado, em caso de alteração na estrutura jurídica da empresa e a prescrição do direito de ajuizar ação em 2 anos.
TÍTULO II	DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO	Artigo 13 a 223	Traz as normas acerca da Carteira Profissional com a forma de preenchimento; livros de registro de empregados; duração do trabalho (jornada); salário mínimo; férias; higiene e segurança do trabalho.

⁸ No direito, há uma distinção entre o chamado direito material e o direito processual. Direito material, seriam as normas que disciplinam diretamente os conflitos de interesses existentes na sociedade, determinando quais interesses devem permanecer e quais devem ser descartados. Já o direito processual, é aquele que institui as regras através das quais o direito material será aplicado (CINTRA; DINAMARCO; GRINOVER, 2008). Direito material, portanto, termo aqui utilizado, refere-se, a instituição das leis trabalhistas, em si, na CLT, com a determinação de quais são os direitos efetivos dos trabalhadores.

Quadro 5 – Organização da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943 – Publicação Original

(conclusão)

DIVISÃO	ASSUNTO	ARTIGOS	MATÉRIA REGULADA
TÍTULO III	DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO	Artigo 224 a 441	Regula o trabalho de categorias profissionais específicas, bem como o trabalho da mulher e o trabalho do menor. Regula a questão da nacionalização do trabalho, com a restrição ao trabalho de estrangeiros.
TÍTULO IV	DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO	Artigo 442 a 510	Traz quais são os tipos de contrato de trabalho, sua regulação e alteração; suspensão e interrupção; a remuneração; os procedimentos para a rescisão; aviso prévio e estabilidade.
TÍTULO V	DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL	Artigo 511 a 610	Regula toda a questão sindical, desde a criação do sindicato, estrutura administrativa, até o enquadramento das empresas.
TÍTULO VI	DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO	Artigo 611 a 625	Estabelece as normas relativas ao Contrato Coletivo de Trabalho, que hoje se equiparam a Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.
TÍTULO VII	DO PROCESSO DE MULTAS ADMINISTRATIVAS	Artigo 626 a 642	Regula todo o procedimento a ser adotado no caso de fiscalização e aplicação de multa pelo Ministério do Trabalho.
TÍTULO VIII	DA JUSTIÇA DO TRABALHO	Artigo 643 a 642	Regula toda a estrutura de funcionamento da Justiça do Trabalho e do Conselho Nacional do Trabalho, bem como o lock-out e a greve.
TÍTULO IX	DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	Artigo 736 a 762	Determina toda a estrutura e atribuições do Ministério Público do Trabalho
TÍTULO X	DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO	Artigo 763 a 910	Regulamenta todo o trâmite de um processo judicial na Justiça do Trabalho, desde a fase de conhecimento até a execução, bem como interposição de recursos.
TÍTULO XI	DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	Artigo 911 a 921	Trata da questão da aplicação da lei.

Fonte: Elaborado pela própria autora a partir da Câmara dos Deputados (2018).

Na exposição de motivos⁹ elaborada na apresentação do projeto final, o Presidente da Comissão, Alexandre Marcondes Filho, frisa que “Esse é o significado da Consolidação, que não é uma coleção de leis, mas a sua coordenação sistematizada” (BRASIL, 1943).

A Consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social há mais de um decênio instituída, que já se consagrou pelos benefícios distribuídos, como também pelo julgamento da opinião pública consciente, e sob cujo espírito de equidade confraternizaram as classes na vida econômica, instaurando nesse ambiente, antes instável e incerto, os mesmos sentimentos de humanismo cristão que encheram de generosidade e de nobreza os anais da nossa vida pública e social (BRASIL, 1943).

Süssekind *et al.* (2002) acrescenta que a Comissão, nos trabalhos de compilação da legislação trabalhista, procurou atuar em quatro procedimentos distintos: 1) a sistematização das leis, com algumas alterações e adaptações, baseadas nas normas da OIT, existentes à época, bem como na Encíclica *Rerum Novarum*¹⁰; 2) a despessoalização do empregador, enfatizando que, como parte do contrato de trabalho, estava a empresa; 3) a criação do chamado contrato-realidade, aceitando como válido o contrato de trabalho firmado tacitamente entre as partes, trazendo a noção do princípio da primazia da realidade¹¹; 4) e, por fim, a significação histórica, no sentido de que a compilação de todas as leis em um mesmo livro, levou a um conhecimento global dos direitos e obrigações trabalhistas.

⁹ Por se tratar de um marco na legislação trabalhista no Brasil, é interessante a leitura na íntegra da exposição de motivos do projeto final da Consolidação das Leis do Trabalho, apresentado ao Presidente da República. Nele, o Presidente da Comissão esclarece pontos principais da formação da CLT e frisa muito a questão, debatida por muitos autores, de que o ponto de partida para as legislações trabalhistas teria se dado no Governo de Getúlio Vargas. O texto, na íntegra, encontra-se disponível no site da Câmara dos Deputados: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>.

¹⁰ A Encíclica *Rerum Novarum*, de acordo com Biavaschi (2005), foi publicada pelo Papa Leão XIII, em 15 de maio de 1891, sendo um posicionamento da igreja, até então silente, quanto às questões sociais, determinando a importância de atuação do Estado no respeito à dignidade do homem, condenando a exploração desumana e o uso de operários como instrumento de lucro. O documento tratava da urgência de atuação na limitação de jornada de trabalho, descanso, proteção da mulher e dos menores, salários suficientes para assegurar a subsistência do operário e etc.

¹¹ Ao falar de princípios, deve-se ter em mente que este é a base de toda forma de conhecimento filosófico ou científico. Para o Direito, os princípios são considerados como um ponto inicial, basilar, de onde nascem todas as outras normas. O princípio da primazia da realidade é um princípio do Direito do Trabalho que preceitua que os fatos, a realidade do contrato, prevalecem sobre o que foi pactuado formalmente, “[...] significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos” (PLÁ RODRIGUES, 2015, p. 339).

As fontes utilizadas pela comissão de elaboração da CLT são tratadas por Biavaschi (2005). Foi na comemoração dos 50 anos da Encíclica *Rerum Novarum*, no Brasil, segundo a autora, que surge outra fonte material utilizada como base para a formação da CLT: o 1º Congresso Brasileiro de Direito Social. Por fim, a Comissão teria se inspirado nas Constituições modernas, como do México, França e Alemanha, nas Convenções e recomendações da OIT e nos Boletins do Ministério do Trabalho Indústria e Comércio, com pareceres sobre os mais diversos assuntos e a chamada Revista do Trabalho (BIAVASCHI, 2005).

Sobre a divulgação das legislações e de pareceres através de Boletins do Ministério do Trabalho ou através de revistas particulares que foram surgindo sobre o tema, à época, Biavaschi (2005, p. 160) acrescenta que a intenção do Governo Vargas era “dirigir as mentalidades da Nação rumo a uma reeducação coletiva, sempre buscando enfrentar os riscos de quaisquer confrontos sociais, na garantia da ordem e da estabilidade”.

Maior (2017) coloca essa divulgação maciça como uma estratégia do Governo, principalmente a partir de 1942, no intuito de se fazer crer que a história da legislação trabalhista se iniciava naquele momento, apagando todas as lutas anteriores. Como exemplo, ele cita que o então Ministro do Trabalho, Marcondes Filho, no período de 29.12.1941 a 29.10.1945, mantinha semanalmente uma fala de 10 minutos no Programa A Hora do Brasil, frisando sempre a chamada “teoria da outorga” ou “mito da outorga”, que seria a ideia de que a legislação trabalhista teria, de fato, nascido somente com o Governo Vargas.

Neto (2012), na biografia de Getúlio Vargas, fala sobre a grande dúvida que pairava sobre o país, quando da tomada de poder em 1930, acerca de que rumo ideológico o então Presidente tomaria, já que ele não deixava isso muito claro. A única certeza à época, narra o autor, é de que “Getúlio estava disposto a fazer um Governo forte, sem nenhuma consideração aos princípios da representatividade parlamentar e o liberalismo econômico” (LIRA NETO, 2012, p. 23).

Para muitos, ele deixou uma herança de inestimáveis realizações a serviço da soberania do país e em nome do engrandecimento do seu povo. Para outros, transmitiu um legado maldito que “atrasa o presente e retarda o avanço da sociedade brasileira”, conforme afirmou o ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, ao tomar posse da cadeira presidencial, em 1º de janeiro de 1995. O sucessor de FHC, Luiz Inácio Lula da Silva, pensaria de modo exatamente oposto (LIRA NETO, 2012, p. 27).

Os posicionamentos apontados por Lira Neto (2012) demonstram, portanto, a dicotomia entre os que acreditam na necessidade de concessão e de manutenção de direitos trabalhistas e aqueles que são favoráveis à flexibilização desses direitos, na crença de que eles atrapalham o desenvolvimento social e de mercado no país.

No entanto, não se pode afastar o entendimento de que a CLT, ao agrupar toda a legislação trabalhista existente, engloba-se aqui aquelas já existentes na Primeira República, fazendo efetivamente uma construção e uma ordenação dessas normas, com a inclusão de princípios que se mantêm até os dias atuais, foi grande marco nas relações de trabalho e na garantia de direitos. Isso porque, o sistema não só passou a prever os direitos, em si, como trouxe a forma de fiscalização e acompanhamento dos mesmos, além de toda a estrutura de funcionamento da Justiça do Trabalho, como órgão judicial de resolução dos conflitos trabalhistas. Diante disso, os avanços com a CLT são inegáveis, sendo o período até aqui analisado – Primeira República e Governo Vargas - efetivamente de normatização do Direito do Trabalho no Brasil com a concessão dos direitos trabalhistas.

3 O CAMINHO PERCORRIDO DA CLT ATÉ A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

3.1 O PERÍODO APÓS A CRIAÇÃO DA CLT

No período posterior à Consolidação das Leis do Trabalho, a maior preocupação dos trabalhadores era com a manutenção dos direitos (MAIOR, 2017). Ainda no Governo de Getúlio Vargas, sob pressão das lideranças empresariais que pediam a suspensão das leis trabalhistas, ao menos em caráter temporário, algumas medidas foram tomadas, como o congelamento de salários,

[...] o aumento da jornada de trabalho para dez horas diárias (com adicional de 20% sobre as horas extras) em empresas cuja atividade fosse considerada de interesse à produção e à defesa nacional; tornou possível o adiamento do gozo de férias em empresas consideradas essenciais à segurança nacional, abrindo a possibilidade de indenização monetária do direito de férias; impediu a transferência de emprego nas chamadas indústrias de guerra, considerando “desertores” ou “sabotadores” aqueles que infringissem a lei; condicionou a instauração de dissídio coletivo a uma audiência ministerial prévia; e facultou a rescisão de contrato de trabalho de súditos de nações com as quais o Brasil estava em guerra. Foi afrouxada, também, a fiscalização do trabalho, havendo na prática a suspensão temporária de outros direitos sociais (OLIVEIRA, 2002, p. 115).

Segundo Oliveira (2002), o principal instrumento de reunião e organização dos trabalhadores, nesse período, surge em abril de 1945, com o Movimento de Unificação dos Trabalhadores (MUT), através de um manifesto à nação, assinado por mais de 300 dirigentes sindicais de 13 Estados.

Entre as práticas propostas pelo MUT, estava a criação de organismos intersindicais regionais, como a União Sindical dos Trabalhadores do Município de São Paulo e sua equivalente carioca. Mas os militantes ligados ao MUT também estimularam uma outra estratégia que, entre algumas categorias, já possuía longa tradição: a criação de comissões de trabalhadores nos locais de trabalho. Tais comissões tiveram papel destacado em boa parte dos movimentos grevistas deflagrados naquele período (MATTOS, 2009, p. 80).

Mas, através de um Golpe Militar em 29 de outubro de 1945, Getúlio foi deposto do cargo de Presidente, tendo assumido José Linhares, então Presidente do Supremo Tribunal

Federal, que de imediato alterou a legislação no que se refere à organização do sindicalismo, garantindo a liberdade de atuação, sem necessidade de autorização estatal. Mas esse modelo não perdurou por muito tempo, tendo sido alterado pelo Governo posterior, quando assumiu o poder Eurico Gaspar Dutra (MAIOR, 2017).

Com o país ingressando na II Guerra Mundial em 1942, ao lado dos Aliados (EUA, Inglaterra, União Soviética), apesar das oscilações da diplomacia e de declarações simpáticas ao Eixo (Alemanha, Itália e Japão) nos anos anteriores, a ditadura do Estado Novo começaria a passar por um processo de questionamentos mais diretos, que apontavam a necessidade de redemocratização. Demonstrando interesse em controlar o processo, Vargas promoveu uma série de reformas liberalizantes como o reconhecimento dos partidos (até do PCB), a anistia dos presos políticos e a convocação de eleições para a Constituinte. As eleições presidenciais, entretanto, seriam questionadas pelo movimento pró-constituente com Getúlio na presidência – o “queremismo”¹². Nesse quadro, os mesmos militares que foram os fiadores do golpe do Estado Novo em 1937 depuseram Vargas em 1945. Dois deles disputaram as eleições: o Brigadeiro Eduardo Gomes, pela UDN, de oposição a Getúlio, e o General Dutra, pelo PSD, partido criado pelos governistas. O PTB, com o fim da alternativa queremista, apoiou na última hora, por indicação de Getúlio, o general Dutra, o que garantiu sua vitória (MATTOS, 2009, p. 79).

O período foi marcado por forte repressão, mas por outro lado, pela ocorrência de inúmeras greves (MAIOR, 2017). Nos dois primeiros meses de governo Dutra, foram registrados cerca de 60 movimentos grevistas e estimativas de mais de 100 mil operários em greve somente no Estado de São Paulo (MATTOS, 2009).

A convocação da Assembleia Nacional Constituinte pelo Governo Vargas, resultou na Constituição Federal de 1946, já proveniente do Governo Dutra. Em termos de direitos trabalhistas, segundo entendimento de Moraes Filho (1960), voltou às diretrizes democráticas da Constituição Federal de 1934, dando a esta um sentido mais social-democrático. A justificativa, segundo o mesmo autor, está no fato de que pela primeira vez, a Justiça do Trabalho aparece na Constituição como um órgão do Poder Judiciário (artigo 94)¹³. No artigo

¹² Movimento Queremista ou queremismo foi o movimento popular iniciado em 1945, no Rio de Janeiro, à época, Distrito Federal, com a finalidade de lutar pela manutenção de Getúlio Vargas como Presidente da República. O nome do movimento teria se originado do slogan criado à época: “Nós queremos Getúlio”. Outras informações sobre o movimento estão disponíveis em: <http://www.fgv.br/CPDOC/BUSCA/dicionarios/verbete-tematico/movimento-queremista>. Acesso em: 03 set. 2018.

¹³ Art. 94 - O Poder Judiciário é exercido pelos seguintes órgãos: I - Supremo Tribunal Federal; II - Tribunal Federal de Recursos e Juízes Federais; III - Tribunais e Juízes Militares; IV - Tribunais e Juízes Eleitorais; V - Tribunais e Juízes do Trabalho.

157¹⁴, foram acrescentados como novos direitos em matéria constitucional: o salário mínimo, a participação nos lucros, o repouso semanal remunerado, questões de higiene e segurança do trabalho, proibição do trabalho noturno aos menores de 18 anos, estabilidade aos trabalhadores rurais e assistência aos desempregados. A mesma Constituição reconhece, no artigo 158¹⁵, o direito de greve, além da manutenção de garantias que já haviam sido adquiridas anteriormente. Maior (2017) acrescenta que, embora a legislação tenha reconhecido o direito de greve, nenhuma outra legislação veio de fato fazer a sua regulamentação, ainda, a incorporação desse direito na Constituição se deu devido a Declaração de Princípios Sociais da América, da qual o Brasil tornou-se signatário em 1945, tendo tal documento garantido o direito de greve. “A Constituição Federal de 1946 restabeleceu o direito de greve, negado em 1937. Todavia, não modificou a organização sindical, nem mesmo a concepção corporativista de sindicato” (NASCIMENTO, 2015, p. 118).

¹⁴ Art. 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;

II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

III - salário do trabalho noturno superior ao do diurno;

IV - participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar;

V - duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei;

VI - repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;

VII - férias anuais remuneradas;

VIII - higiene e segurança do trabalho;

IX - proibição de trabalho a menores de quatorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores, de dezoito anos; e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo Juiz competente;

X - direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário;

XI - fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria;

XII - estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir;

XIII - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;

XIV - assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante;

XV - assistência aos desempregados;

XVI - previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as conseqüências da doença, da velhice, da invalidez e da morte;

XVII - obrigatoriedade da instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes do trabalho.

¹⁵ Art. 158 - É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará. (BRASIL, 1946).

Posteriormente, a Lei nº 605, de 1949, criou efetivamente o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos, tendo sido regulamentada pelo Decreto 27.048, de 1949. A Lei 816, também de 1949, deu nova redação aos artigos 132 e 134, do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e alterou as férias, ampliando para 20 dias úteis, no caso de labor por 12 meses, sem registro de nenhuma falta no período.

No segundo Governo de Getúlio Vargas, em 1950, dessa vez eleito pelo voto, o seu objetivo principal era colocar a industrialização novamente como condição básica para o desenvolvimento do país e o bem-estar social, pautando-se em um projeto mais elaborado (OLIVEIRA, 2002). O seu retorno ao poder foi, ainda, baseado em um discurso voltado para os trabalhadores urbanos, com promessas de se dar continuidade à política social iniciada em 1930 (MATTOS, 2009).

No entanto, em relação às questões trabalhistas, o Governo Vargas iniciou com sérias dificuldades, diante da forma como o, então, Ministro do Trabalho, Segadas Vianna, lidava com os movimentos sindicais. Essa situação só começou a ser alterada, quando foi nomeado como Ministro do Trabalho, João Goulart, que tinha uma visão de maior abertura aos trabalhadores, aproximando-se mais do movimento sindical (MAIOR, 2017). “A partir daí, o novo Ministro inaugurou um novo estilo, abdicando de métodos repressivos e investindo na negociação para solucionar os conflitos trabalhistas” (OLIVEIRA, 2002, p. 145).

Foi dessa forma que, após um período de controle e repressão do Governo Dutra, com Getúlio na Presidência e João Goulart à frente do Ministério do Trabalho, o movimento sindical retomou sua forte atuação e, descontente com as perdas salariais – principalmente devido ao congelamento dos salários vigentes desde a Segunda Guerra Mundial – deflagrou inúmeras greves pelo país (OLIVEIRA, 2002).

Os episódios que melhor traduziram a retomada do movimento sindical foram justamente a greve dos 300 mil – que se estendeu de março a abril de 1953 pelo Estado de São Paulo e chegou a envolver várias categorias profissionais, como têxteis, metalúrgicos, carpinteiros e marceneiros, vidreiros, ferroviários, gráficos e trabalhadores dos transportes – e a greve dos marítimos, que teve início em junho e que paralisou 100 mil trabalhadores nos postos do Rio de Janeiro, Santos e Belém. Tais paralisações resultaram em importantes conquistas econômicas e restabeleceram na prática o direito de greve (OLIVEIRA, 2002, p. 146).

Mattos (2009), ainda acrescenta que o número de greves registradas no país, através de levantamentos realizados pelos próprios militantes, aumentou em quase uma centena somente de um ano para outro, destacando-se a luta dos trabalhadores do setor de têxteis.

Levantamentos de militantes da época dão conta de 173 greves em todo o país, já em 1951, e 264, em 1952 (Telles, J. *O movimento sindical no Brasil*). Em destaque nesses anos, as lutas dos têxteis. Em Pernambuco e na Paraíba, em 1952; no Rio de Janeiro, na virada de 1952 para 1953; e em São Paulo, em 1953 (em meio a uma greve que atingiu também metalúrgicos, gráficos, marceneiros, pedreiros...), os têxteis, numericamente ainda a maior categoria do operariado industrial, enfrentaram o patronato, as decisões contrárias a seus interesses da Justiça do Trabalho e a repressão violenta das autoridades policiais (MATTOS, 2009, p. 87).

Uma das reivindicações atendidas, e que provocou, de imediato, a reação das forças conservadoras contra o Governo, foi a proposta apresentada pelo Ministro do Trabalho, João Goulart, de duplicação do salário mínimo, o que levou a apresentação de um Manifesto dos Coronéis, forçando a renúncia de Goulart, em 21 de fevereiro, de 1954. Tal situação não impediu a sanção do projeto pelo Presidente Getúlio Vargas no dia 1º de maio do mesmo ano.

De acordo com Araújo (1999), o discurso e as medidas adotadas pelo Governo Vargas em relação aos sindicatos e aos trabalhadores, incentivando a participação e a interferência deles na política, foram interpretados pela oposição como um aceno ao engajamento político dos sindicatos, temendo-se, dessa forma, que o prestígio com a classe fosse utilizado para um novo golpe. Assim, na busca pelo apoio dos trabalhadores e dos sindicatos, Vargas acabou abandonado pelos políticos e pelos militares e, quando o povo saiu às ruas em sua defesa, já era tarde. Esses e outros acontecimentos aumentaram a oposição à Getúlio e acabaram por levar ao suicídio do Presidente em 24 de agosto de 1954, causando grande comoção popular (OLIVEIRA, 2002).

Os governos posteriores, de Juscelino Kubitschek e Jânio Quadros, não trouxeram mudanças significativas para as legislações trabalhistas. No entanto, Mattos (2009) narra que, nesse período, os números mostravam que os operários no país haviam saltado de 275 mil, em 1920, para três milhões, em 1960, e esse aumento na geração de emprego se justifica pela abertura ao mercado externo.

Os anos JK foram decisivos para essa virada, pois os subsídios governamentais para setores estratégicos da economia e a abertura ampla para os investimentos estrangeiros criaram condições para incrementos extraordinários em alguns setores. No caso da infraestrutura, o setor energético assistiu a um aumento da produção de energia elétrica de cerca de 50% entre 1955 e 1961 e a produção de petróleo saltou dos 2 milhões de

barris por ano em 1955 para 30 milhões em 1960. O chamado ao capital estrangeiro resultou em um incremento da produção de bens de consumo duráveis, com destaque para o setor automobilístico. Em 1955, praticamente não se produziam automóveis no Brasil. Em 1960, foram produzidos mais de 130 mil veículos, em 11 fábricas (todas ligadas a empresas estrangeiras), que empregavam cerca de 130 mil operários (MATTOS, 2009, p. 90).

Mas, as contradições desse modelo de desenvolvimento econômico não demoraram a surgir, levando o salário mínimo a atingir o maior patamar de sua história em 1960 e, ao mesmo tempo, cair drasticamente nos anos seguintes, devido à inflação decorrente do endividamento do Estado. “A taxa anual de inflação que, em 1955, era de 19,1%, em 1959 atingiu 52,1%.” (MATTOS, 2009, p. 90).

Juscelino, com seu “Plano de Metas” pretendia tirar o Brasil do atraso, prevendo crescimento acelerado de diversos setores. De fato, em seu governo a indústria cresceu quase o dobro; houve estímulo, principalmente à produção de bens de consumo duráveis dirigidos à classe média-alta; os lucros empresariais aumentaram enquanto a perda do poder aquisitivo do salário mínimo persistia; a dívida externa brasileira dobrou e a inflação ganhou força; a questão da reforma agrária não foi assumida pelo governo (HENNINGTON, 1996, p. 70).

No governo seguinte, Jânio Quadros venceu as eleições presidenciais, em 1960, com votação expressiva, mas renunciou ao mandato após sete meses, assumindo seu vice, João Goulart. Embora fosse esse realmente o caminho natural, forças reacionárias tentaram impedir a posse do vice-presidente, que conseguiu chegar ao poder através de uma campanha de apoio encabeçada pelo governador do Rio Grande do Sul, Leonel Brizola (HENNINGTON, 1996). Como meio de limitar a atuação de João Goulart, o Congresso aprovou, nesse período, a forma parlamentar de governo, que permaneceu até o início de 1963, quando um plebiscito foi realizado e 80% dos votos foram a favor do retorno do presidencialismo (ANGELO, 2008).

Nesse período, em relação às alterações na legislação trabalhista, é importante citar a criação do Estatuto do Trabalhador Rural, através da Lei 4.214, de 1963, e do 13º salário, através da Lei 4.090, de 1962¹⁶. Em relação ao 13º salário, é interessante a leitura da justificativa apresentada pelo Deputado Aarão Steinbruch para a aprovação e criação da lei:

¹⁶ LEI Nº 4.090, DE 13 DE JULHO DE 1962.

Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

Não constitui novidade a adoção do chamado 13º mês de salário, na legislação dos povos cultos, bastando a citação dos exemplos italiano, na Europa e argentino, na América. Aliás, a gratificação natalina é uma praxe seguida por quase todas as empresas, não sendo justo que a medida não se generalize, ao ponto de ser obrigatória para todos. Contribuirá, sem dúvida, a nossa iniciativa, de elevado alcance social, que terminem de vez os movimentos que se processam todo o fim de ano para a obtenção desse benefício, ao ponto de sua repercussão no próprio Congresso Nacional, que todo ano apresenta proposição visando a esse pagamento (BRASIL, 1959).

A justificativa para a aprovação do Projeto de Lei 440, de 1959, que foi convertido na Lei 4.090, de 1962, demonstra que os movimentos grevistas já vinham, há muito, pleiteando esse direito, que era aplicado em outros países e de forma esparsa por alguns empregadores no Brasil. Demonstra, ainda, que por diversas outras vezes a criação do 13º salário havia sido proposta, mas sem aprovação, o que veio a ocorrer, de fato, em 1949. Trata-se, portanto, de um direito vindo da reivindicação dos movimentos sociais e que foi concedido, no intuito de conter as greves, que o Deputado proponente da Lei, informou ocorrer anualmente.

O Estatuto do Trabalhador Rural, uma das primeiras legislações voltadas para o homem do campo, trouxe benefícios importantes, como o seguro social - o que viria a ser a previdência social - sem a necessidade de uma contribuição desse trabalhador. A justificativa para a adoção dessa medida, quando da apresentação do Projeto de Lei 1837, de 1960, pelo autor, é a seguinte:

Por que faço isto? Porque sustento que a lavoura e a pecuária deste país que contribuem com mais de 80% das divisas que acionam a coletividade brasileira, não devem pagar nada para obter seu seguro social. O amparo social do homem do campo, seja assalariado, seja pequeno proprietário, deve ser dado através do Orçamento, como uma contribuição direta do Estado a esses anônimos e grandiosos construtores do alcance econômico da Nação (BRASIL, 1960).

O Estatuto foi posteriormente revogado pela Lei 5.889, de 1973, que estatuiu as normas do trabalhador rural, legislação aplicada até os dias de hoje. No que se refere ao chamado seguro social, hoje o trabalhador rural passou a ser considerado segurado especial, situação que é regulamentada pela Lei 8.212, de 1991, específica da Previdência Social.

Art. 2º - As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas para os fins previstos no § 1º do art. 1º desta Lei.

Art. 3º - Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta Lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

Art. 4º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

É interessante observar, no quadro de concessão de direitos trabalhistas, desde a Primeira República, que os trabalhadores rurais não foram especificamente contemplados com direitos sociais, o que veio a ocorrer somente com o Estatuto do Trabalhador Rural, em 1963, e, posteriormente, com a legislação do trabalhador rural, em 1973, que efetivamente regulamentou questões como jornada de trabalho, intervalo de descanso e denominou o que vinha a ser o trabalhador e o empregador rural.

A pouca atenção dispensada aos trabalhadores rurais também evidenciava as resistências dos grandes proprietários de terra e o compromisso político das classes dominantes em manter intocado o problema fundiário e a questão social no campo (OLIVEIRA, 2002, p. 114).

Nesse período, portanto, os movimentos grevistas continuaram crescentes e os sinais de um Golpe eram constantes, o que veio realmente a ocorrer em 31 de março de 1964, tendo os movimentos conservadores, com o apoio da igreja, difundido a ideia de que João Goulart queria impor uma República sindicalista, que iria confiscar as propriedades e abolir a religião (MAIOR, 2017). Mattos (2009, p. 100) frisa a importância da movimentação dos trabalhadores no início da década de 60, “uma importância percebida pelos que articularam o golpe e instalaram a ditadura justamente para encerrá-las”.

3.2 A CLT REESCRITA DURANTE A DITADURA MILITAR

Assumindo o poder, os militares tinham pela frente o objetivo de fazer deslanchar um país que já estava industrializado, necessitando de medidas para avanços na economia. “O maior custo da política levada a cabo pelos governos militares recaiu sobre os trabalhadores, que foram os mais penalizados pelo programa de estabilização e pelas reformas econômicas e sociais” (OLIVEIRA, 2002, p. 183).

Surgiram várias leis que em conjunto consubstanciam a denominada “política salarial do Governo”. Subordinaram os aumentos salariais, antes ajustados em negociações coletivas ou arbitrados pela Justiça do Trabalho, a mecanismos de indexação com base em fatores, de reajustamento, padronizados segundo índices oficiais, meio pelo qual se procurou encontrar equilíbrio econômico ao longo de cerca de 30 anos, prevendo a Lei 6.708, de 1979, negociações para acréscimo decorrente da produtividade e índice de correção (INPC). Inúmeras leis de política salarial foram seguidamente editadas a partir do início desse período, como, também, diversos foram os

nomes atribuídos aos fatores adotados para o reajuste salarial indexado periódico, em resultados convincentes para o fim de evitar o aumento da inflação, com o que a política salarial tornou-se inócua (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 2011, p. 147-148).

Os salários, nesse período, foram praticamente congelados, o que favoreceu de um lado a classe de empregadores, que passou a ter maior concentração de renda e prejudicou, do outro lado, a classe de trabalhadores, que foi ficando cada vez mais pobre.

Esse foi o preço econômico que os assalariados, em geral, foram obrigados a pagar, para o controle da inflação e em favor da concentração de renda; isto é, da reprodução do capital. Mas houve, ainda, um preço político. A liquidação da ‘democracia clássica liberal’ expressou-se também no âmbito do sindicalismo como um todo. Nos anos da ditadura militar estabeleceram-se novas formas para o exercício do direito de greve, aposentadoria, assistência médica, estabilidade de emprego e etc. A ‘paz social’, por exemplo, foi definida como ‘requisito fundamental da segurança nacional’. Em consequência, a ‘greve proibida’, ou deflagrada de modo ilegal, passou a ser considerada atentatória à segurança nacional (HENNINGTON, 1996, p. 76-77).

A contenção dos movimentos sindicais, portanto, foi medida rapidamente adotada. Dois meses depois do Golpe, o Decreto 4.330, de 1º de junho de 1964, proibiu efetivamente o direito de greve, limitando-a de forma que se tornava impossível de ser realizada (MAIOR, 2017). As intervenções do governo militar nos sindicatos foram imediatas, demonstrando a intenção clara de rapidamente desarticular os movimentos e evitar qualquer possibilidade de manifestação por parte dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2002).

Os instrumentos já estavam dados pela própria CLT, que facultava ao Ministério do Trabalho o poder de intervir nas entidades sindicais, destituindo diretorias eleitas e substituindo-as por interventores. Assim, tão logo o golpe consolidou-se, o governo militar ordenou a intervenção em 433 entidades sindicais (383 sindicatos, 45 federações e 4 confederações). A cassação dos direitos políticos e a instauração de inquéritos policiais militares contra os principais dirigentes sindicais cassados criaram, para os que conseguiram escapar à prisão imediata, a alternativa da clandestinidade ou do exílio. A repressão aos sindicatos mostrava bem o caráter da ditadura que se instalava. A articulação de militares com empresários ligados ao grande capital nacional e estrangeiro, apoiada pelos latifundiários e políticos conservadores, deu-se em torno da contenção dos avanços dos movimentos organizados de trabalhadores no campo e na cidade. Por outro lado, a crise econômica, que só fazia crescer desde o fim do governo JK, seria combatida pela ditadura com uma receita cujo principal remédio era o arrocho salarial. Para tanto, controlar os sindicatos era fundamental (MATTOS, 2009, p. 101).

A partir daí, passou-se a uma série de alterações na legislação trabalhista, como demonstra o Quadro 6, abaixo:

Quadro 6 – Legislações selecionadas que alteraram as normas trabalhistas no período de Ditadura Militar

(continua)

IDENTIFICAÇÃO	DATA	EMENTA	PREVISÕES
Lei 4.589	11/12/1964	EXTINGUE A COMISSÃO DO IMPOSTO SINDICAL, A COMISSÃO TÉCNICA DE ORIENTAÇÃO SINDICAL E CRIA ÓRGÃOS NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL.	A lei extingue a Comissão do Salário Mínimo e a Comissão de Imposto Sindical, ambas com previsão na CLT e cria o Departamento Nacional de Emprego e Salário, o Conselho Superior do Trabalho Marítimo e as Delegacias Regionais do Trabalho do Distrito Federal e do Estado da Guanabara, e transforma a Divisão de Higiene e Segurança do Trabalho, do Departamento Nacional do Trabalho, em Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho.
Lei 4.654	02/06/1965	ALTERA OS ARTIGOS 180 E 223, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, APROVADA PELO DECRETO Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, QUE ADOTAM MEDIDAS OBRIGATÓRIAS PARA DIMINUIR A FADIGA DOS EMPREGADOS.	A Lei trata de questão relativa a saúde e segurança do trabalho e determina acriação de normas relativas a ergonomia (assentos para os trabalhadores) pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.
Lei 4.668	08/06/1965	REVOGA O ARTIGO 510, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.	O artigo previa a possibilidade de rescisão contratual pelo empregador em caso de adoecimento de trabalhador circense ou teatral, impedindo o trabalho por mais de 30 dias, com a obrigação de conceder transporte para casa.
Lei 4.749	13/08/1965	DISPÕE SOBRE O PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO PREVISTA NA LEI 4.090, DE 13 DE JULHO DE 1962.	A Lei autoriza o parcelamento do 13º salário.

Quadro 6 – Legislações selecionadas que alteraram as normas trabalhistas no período de Ditadura Militar

(continuação)

IDENTIFICAÇÃO	DATA	EMENTA	PREVISÕES
Lei 4.825	05/11/1965	ACRESCENTA O §3º, AO ARTIGO 483, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.	A lei acrescenta a possibilidade de o empregado continuar trabalhando no caso de ajuizamento de ação com pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho fundamentado nas letras "d" (não cumprimento do contrato) e "g" (redução do trabalho, afetando salário).
Lei 4.886	05/11/1965	REGULA AS ATIVIDADES DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS AUTÔNOMOS.	A lei regulamentou a atividade, trazendo todas as regras a serem aplicadas para que tal atividade se diferenciasse do vínculo de emprego.
Lei 4.923	23/12/1965	INSTITUI O CADASTRO PERMANENTE DAS ADMISSÕES E DISPENSAS DE EMPREGADOS, ESTABELECE MEDIDAS CONTRA O DESEMPREGO E DE ASSISTÊNCIA AOS DESEMPREGADOS.	Sob a justificativa de manutenção de empregos, a lei autoriza a diminuição de jornada e de salários, através de negociação sindical.
Decreto-Lei 03	27/01/1966	DISCIPLINA AS RELAÇÕES JURÍDICAS DO PESSOAL QUE INTEGRA O SISTEMA DE ATIVIDADES PORTUÁRIAS E ALTERA DISPOSIÇÕES DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.	O Decreto-Lei altera disposições da CLT acrescentando a possibilidade de afastamento do trabalho de empregado que atentasse contra a segurança nacional, bem como a intervenção do Estado no Sindicato, caso houvesse alguma circunstância que dificultasse seu funcionamento.
Lei 5107	31/12/1966	CRIA O FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO.	A lei trata da criação do FGTS.
Lei 5.161	21/10/1966	AUTORIZA A INSTITUIÇÃO DA FUNDAÇÃO CENTRO NACIONAL DE SEGURANÇA, HIGIENE E MEDICINA DO TRABALHO.	A lei autorizou a criação da Fundacentro com o objetivo de desenvolver pesquisas na área de higiene, medicina e segurança do trabalho.

Quadro 6 – Legislações selecionadas que alteraram as normas trabalhistas no período de Ditadura Militar

(conclusão)

IDENTIFICAÇÃO	DATA	EMENTA	PREVISÕES
Decreto-Lei 229	28/02/1967	ALTERA DISPOSITIVOS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.	O Decreto altera mais de 200 dispositivos da CLT, a maioria deles relativos a área de higiene, saúde e segurança do trabalho.
Lei 6.019	03/01/1974	DISPÕE SOBRE O TRABALHO TEMPORÁRIO NAS EMPRESAS URBANAS.	A lei autoriza a contratação de trabalhador temporário por empresa interposta (empresa terceirizada).
Lei 7.189	04/06/1984	ALTERA A REDAÇÃO DO ARTIGO 379, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, APROVADA PELO DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.	A lei autoriza o trabalho da mulher, maior de 18 anos, em período noturno.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Maior (2017); Câmara dos Deputados (2018); Planalto (2018).

Dentre as alterações realizadas na legislação trabalhista no período de Ditadura Militar, como demonstrado no Quadro 6, necessário frisar, diante da política de controle salarial que já vinha desde o Governo Vargas, a lei que autorizou a diminuição dos salários com a redução da jornada de trabalho (Lei 4923/1965) e o parcelamento do 13º salário (Lei 4749/1965), ambas vigentes até os dias de hoje.

O parcelamento do 13º salário foi uma proposição do Poder Executivo, através do Ministério do Trabalho e Previdência Social (Projeto de Lei nº 2.839/1965), sob a justificativa de que o pagamento de uma só vez aumentava a demanda no mês de dezembro, o que não era acompanhado pela oferta de produtos, levando ao aumento de preços. Além disso, outro ponto abordado é o de que para o custeio do décimo terceiro aos trabalhadores em parcela única, as empresas estariam pegando empréstimos em bancos e transferindo esse custo para os produtos fabricados, o que estaria contribuindo com a inflação. Esclarece o Ministro do Trabalho e Previdência Social, à época, Arnaldo Süsskind:

O Governo Federal está empenhado na adoção de medidas que elevem o poder de compra dos trabalhadores, sobretudo em termos de salário real. E, ao cogitar do parcelamento da gratificação salarial instituída pela Lei 4.090 citada, não visa, de forma alguma, à redução de seu poder aquisitivo, mas inversamente, a defesa do valor real dos proventos oriundos do trabalho [...] (BRASIL, 1965).

Já a Lei 4.923, de 1965¹⁷, autorizou a negociação coletiva para a redução de salários e de jornada, garantindo um período de estabilidade aos empregados, com o objetivo de evitar aumento no índice de desemprego. Interessante trazer a justificativa do Projeto de Lei nº 3274 de 1965, também apresentado pelo Poder Executivo, assinada por Octávio Gouveia Bulhões, Arnaldo Sússekind e Roberto de Oliveira Campos, com os seguintes dizeres:

O Projeto estabelece outra medida que, a rigor, já deveria estar integrada na legislação orgânica do trabalho. Com efeito, parece fora de dúvida que o desemprego ocorrido no País, a partir de janeiro do corrente ano, em grande parte foi devido à excessiva rigidez da nossa legislação trabalhista, que retira dos empregadores a faculdade de, em momentos de crise, fazer composições com os respectivos empregados, no sentido de reduzir a jornada ou os dias de trabalho. Diante dessa impossibilidade, e sofrendo os efeitos da retração do mercado consumidor, não têm as empresas outro caminho senão dispensar os empregados necessários, jogando-os, assim, no desemprego, e criando, com isso, grave problema social (BRASIL, 1965).

A justificativa apresentada para o projeto, convertido em lei com a sua aprovação em 1965, demonstra a tendência de se pautar as alterações na legislação trabalhista com base na situação econômica e de mercado do país. O discurso apresentado é o mais comumente utilizado para a flexibilização das leis, o que acaba por ficar ainda mais claro no decorrer da história.

Acerca das alterações realizadas na legislação trabalhista nesse período de Ditadura Militar, Sússekind *et al.* (2002, p. 71-72) narra que o Presidente Ernesto Geisel criou, em 1974, uma comissão para “atualizar” a CLT, tendo sido ele nomeado Diretor. A determinação, continua o autor, era de que não fossem apresentados projetos para a alteração da legislação, no que se refere à organização sindical, bem como na legislação alusiva à greve. A comissão apresentou um anteprojeto da “nova CLT”, mas o Governo decidiu que o melhor seria apresentar as alterações aos poucos, em etapas sucessivas, por títulos ou capítulos, o que impediu que o projeto fosse realmente submetido e aprovado pelo Congresso.

O que se viu, na verdade, é que, embora o anteprojeto da comissão de atualização da CLT não tenha sido levado à diante, o que mais se fez, nesse período, foi alterar a legislação trabalhista, tendo o Governo Militar se firmado, sobretudo, na questão da higiene, saúde e

¹⁷ Essa legislação, vigente até os dias atuais, voltou à tona com o lançamento, pelo Governo Dilma Rousseff, do Programa de Proteção ao Emprego (PPE), através da Lei 13.189, de 2015. Esse programa autorizava empresas comprovadamente em dificuldade econômica a instituírem normas coletivas, visando à redução de jornada de trabalho e de salários, com a contrapartida de estabilidade de emprego ao trabalhador. Essa lei sofreu alterações pela reforma trabalhista, tendo o programa se mantido, mas agora com o nome de Programa Seguro-Emprego (PSE).

segurança do trabalhador, vindo desse período a maioria das normas existentes e vigentes até os dias de hoje nesse assunto.

O fato é que os militares, embora tenham feito a declaração de que não mexeriam nos direitos trabalhistas, acabaram por praticamente reescrever a CLT. Para se ter uma ideia, considerando apenas os preceitos pertinentes aos direitos materiais (625 artigos), seguindo a linha da presente investigação, os militares até o final de 1968, alteraram, revogaram ou revitalizaram os textos de 235 artigos da CLT, sem falar nas incursões por meio de legislação específica. No segundo período, já sob a vigência do Ato Institucional n. 5, o AI n. 5, de 1969, a março de 1985, foram modificados 151 artigos da CLT, sendo que alguns já haviam sido alvo de alteração no primeiro período mencionado (MAIOR, 2017, p. 314-315).

Somente o Decreto-Lei 229, de 1967, como demonstrado no Quadro 6, fez a alteração em 200 artigos da CLT (MAIOR, 2017). Hennington (1996) diz que o decreto, ao mesmo tempo em que estimulava o fortalecimento dos sindicatos, os matinha totalmente sob o controle do governo.

Foram instituídos dois tipos de negociação sindical: as convenções e os acordos coletivos, prevalecendo as convenções coletivas que consolidavam normas para toda a categoria, uniformizando e centralizando as negociações. Além disso, o regime estipulou a obrigatoriedade da negociação coletiva, ou seja, quando convocados, os sindicatos não poderiam deixar de entrar em negociação. Todas essas medidas eram artificiais no sentido de que inexistiam o direito de greve e a autonomia sindical, e os índices de reajuste salarial não eram mais estabelecidos pela Justiça do Trabalho como fruto de negociação (HENNINGTON, 1996, p. 81).

A partir de 1968, continua o mesmo autor, houve um aumento na produtividade, mas fruto das exaustivas jornadas de trabalho como forma de compensação para o arrocho salarial. “A intensificação da força do trabalho gerou uma elevação do número de acidentes e doenças do trabalho” (HENNINGTON, 1996, p. 81).

É nesse ponto que se justifica o fato de o Decreto 229, de 1967, ter quase todos os seus artigos voltados para alterações na Saúde e Segurança do Trabalho, uma área de forte atuação do regime militar. Segundo Maior (2017), muito se discute acerca da verdadeira intenção do Governo Militar. Monteiro (2013), citando o então Ministro do Trabalho em 1964, Arnaldo Süsskind, narra que havia um posicionamento de que a prevenção dos acidentes de trabalho atingiria não só as questões psicossociais, mas, sobretudo, as questões econômicas, aumentando a produtividade.

[...] o novo conceito – Segurança e Desenvolvimento -, passou a legitimar as “políticas econômicas vinculadas à exploração dos trabalhadores e à

associação a empresas multinacionais e ao capital internacional” utilizando-se de técnicas repressivas praticadas contra os “inimigos internos” que impossibilitavam o desenvolvimento do país. “A segurança, associada ao desenvolvimento econômico, propunha o controle social principalmente da força de trabalho, a fim de garantir às empresas estrangeiras mão de obra barata e domesticada”. Se a proposta de desenvolvimento econômico indicava o controle social da força de trabalho, o binômio “integridade física do trabalhador e aumento da produtividade” transitava pela Doutrina de Segurança Nacional (FALEIROS, 1984 *apud* MONTEIRO, 2013, p. 37).

Portanto, segundo Monteiro (2013), a atuação na área de saúde e segurança do trabalho estava atrelada à necessidade de preservação do trabalhador, mas com o objetivo principal de manter a produtividade e garantir o crescimento do país.

Mas como ser uma “democracia exemplar” tendo como missão ser liderança mundial, se a superexploração do trabalho gerava acidentes, perdas da força de trabalho, do tempo, de produção e ainda aumentava os custos da nação? A denúncia dos números exorbitantes de acidentes de trabalho acarretaria na própria revelação da superexploração e repressão à classe trabalhadora, colocando em risco a legitimação da ditadura civil militar. Logo, para não correr esse risco, seria necessário amenizar o grande número de acidentes nas indústrias, estruturando a segurança e a saúde do trabalho em todo o seu conjunto, desde a legislação acidentária incipiente para a conjuntura e os objetivos da época, passando pela formação de profissionais da área para atender às empresas, incluindo a constituição de um centro de pesquisas voltado para segurança e saúde do trabalhador. Assim, a Fundacentro¹⁸ foi concebida para atender as necessidades urgentes do empresariado tutelado pelo governo militar, naquele momento de se concretizar a Doutrina de Segurança Nacional e de desenvolvimento (MONTEIRO, 2013, p. 42).

Dessa forma, a grande atenção dos militares voltada para as questões de Saúde e Segurança do Trabalho foi justificada, muito mais pelos custos e diminuição de produtividade que os acidentes causavam, do que pela própria necessidade de se melhorar efetivamente o ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador.

É, também, proveniente do regime militar a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, o FGTS, pela Lei 5.107 de 1966, conforme Quadro 6, que veio para substituir a chamada estabilidade decenal, prevista na CLT. Na verdade, todo empregado com mais de 10 anos de trabalho tinha estabilidade e não poderia ser dispensado sem justificativa. Essa medida foi substituída pelo FGTS, tendo a multa de 10%, à época, se tornado a compensação para o trabalhador dispensado sem justa causa. “Claro que a fórmula utilizada foi bastante inteligente, há de se reconhecer, pois com o auxílio da grande mídia, se conseguiu vender a

¹⁸ A Fundacentro é uma instituição vinculada ao Ministério do Trabalho, que realiza pesquisas na área de segurança e saúde no trabalho e meio ambiente. Teve a sua criação oficializada em 1966, durante o Regime Militar.

imagem que o FGTS seria um grande benefício para o trabalhador [...]” (MAIOR, 2017, p. 324). No entanto, os objetivos não eram esses,

Com a instituição do FGTS, em 1966, o governo eliminou a estabilidade do emprego, consentindo a rotatividade e a produtividade da mão de obra e formou um fundo de poupança com a contribuição compulsória a partir da folha de salário. A eliminação da estabilidade do emprego colaborou com o empresariado permitindo uma maior mobilidade do trabalhador, e diminuiu os custos da mão de obra. A poupança obrigatória reativou a economia através da construção civil; em 1977, 66,9% dos recursos do Banco Nacional de Habitação (BNH) provinham do FGTS (MONTEIRO, 2013, p. 38).

Outra medida, que merece ser citada, é a Lei 6.019, de 1974, que autorizou a contratação de trabalhador temporário, através de empresa interposta. Essa foi a primeira modalidade de terceirização criada legalmente no Brasil.

Com o fim da estabilidade decenal e a possibilidade de dispensa sem justa causa com o pagamento da multa do FGTS, Barros (2016) narra que passou a ser utilizado, de forma indiscriminada, o contrato por tempo determinado, ou seja, o contrato de trabalho com data de início de término pré-definidos. Na tentativa de coibir abusos, o Decreto 229, de 1967, autorizou o contrato a termo, mas apenas nos casos em que o seu objeto, ou seja, o serviço com a necessidade de contratação de mão de obra, estivesse efetivamente limitado a um período de tempo. No entanto, começaram a surgir no país empresas criadas com o objetivo de fornecimento de mão de obra, por contrato de locação de serviços ou pela chamada empreitada. “Em 1973, só em São Paulo, havia 10 mil empresas que se utilizavam desse sistema, por meio do contrato com duração indefinida.” (ALMEIDA, 1977, *apud* BARROS, 2016, p. 295).

A justificativa apresentada, então, no Projeto de Lei nº 1.347, de 1973, pelo Deputado João Alves, responsável pela medida, seguia no sentido da necessidade de regulamentar uma prática já existente e adequar a legislação brasileira ao que já se era aplicado em outros países.

Objetiva-se, com o presente projeto de Lei, dar um tratamento regulamentar a matéria – trabalho temporário – e que fruí suas origens na realidade da vida moderna. O trabalho temporário, apresenta-se como uma necessidade social, como uma consequência mesmo do desenvolvimento econômico. Por isso, a matéria está regulamentada ou em vias de sê-lo, em países como a França, a Bélgica, a Holanda, a Dinamarca, a Inglaterra, a Alemanha e os Estados Unidos, entre outros. Não concorre com o trabalho permanente – do qual resulta a relação de emprego – por isso, justamente, com peculiaridades jurídicas próprias, procura preencher aquela faixa do mercado de trabalho para a qual não há interesse maior, seja de empregado ou de empregador, em

realizar contratação nos moldes clássicos. Por isso, uma organização desse tipo de trabalho, busca, preliminarmente, evitar que necessidades prementes – de um e de outro lado – levem à exploração da mão-de-obra ou à inadaptação nas relações, com prejuízos recíprocos (BRASIL, 1973)¹⁹.

No entanto, esse não era o entendimento de todos os políticos à época:

O Senador Nelson Carneiro, reportando-se ao alerta feito pelo saudoso Prof. Cesarino Júnior, em intervenção na Comissão da Legislação Social, salientou que, “se não tomarmos cautela, uma lei dessa natureza pode eliminar toda a legislação social brasileira, porque, daqui para diante, se esta lei contiver saídas, aberturas, nenhuma empresa vai contratar mais empregados para não ter o ônus que a legislação do trabalho impõe ao empregador; vai utilizar esse tipo de contrato que, do ponto de vista jurídico, merece um exame.” (DIÁRIO DO CONGRESSO NACIONAL DE 5.12.73, 2016 *apud* BARROS, 2016, p. 296).

Segundo Maior (2017, p. 326), tal legislação não teria sido criada com o intuito de “legitimar uma prática para adaptar o Direito do Trabalho à realidade. No fundo, atendeu-se uma reivindicação do mercado para flexibilizar as relações de trabalho”. O autor entende que essa legislação abriu espaço para as medidas de diminuição do custo do trabalho, sacrificando direitos trabalhistas anteriormente conquistados, opinião que, segundo ele narra, é compartilhada por autores como Cesarino Júnior (1980), Vilhena (2002) e Gonçalves (2004).

De fato, a legislação do trabalho temporário, como primeira modalidade de terceirização, acabou por abrir espaços para esse modelo de contratação, chegando-se nos dias atuais a possibilidade, inclusive, de terceirização de mão-de-obra em atividades-fim, atividades principais das empresas, como veremos no item referente à reforma trabalhista de 2017.

Como se viu, a primeira medida adotada pelo regime militar foi o controle e intervenção nos sindicatos, com o objetivo de sanar as greves, muito presentes no período anterior ao Golpe. E os sindicatos foram, realmente, esvaziados por um tempo, mas sempre havendo notícias de um movimento ou outro, contra as medidas que foram sendo tomadas em relação à alteração das leis trabalhistas e, principalmente, contra o chamado arrocho salarial. A partir de 1968, com o Ato Institucional nº 5, passou a ser praticamente impossível qualquer forma de mobilização (OLIVEIRA, 2002). Já no início dos anos de 1970, a ditadura passa, então, a valorizar um novo modelo de atuação sindical, mais voltado para questões assistenciais (MATTOS, 2009).

¹⁹ Íntegra da justificativa do Projeto de Lei, para leitura, disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1189061&filename=Dossie+-PL+1347/1973.

Após nova leva de intervenções, a ditadura, em inícios dos anos de 1970, tratou de valorizar um “novo” modelo de atuação sindical, pautado pela ação exclusivamente assistencial e afinado com as ideias de crescimento econômico como pré-requisito para uma posterior política redistributiva. Esse lado assistencial dos sindicatos seria fortalecido pela injeção de recursos do governo, via financiamentos e doações, e reforçado pela conjuntura de início da crise da saúde pública e fim dos institutos de aposentadoria e pensões (MATTOS, 2009, p. 112).

Já nesse período, era evidente que o modelo econômico adotado pelo regime militar estava em séria crise, tendo se iniciado, segundo Mattos (2003, p. 62), a implementação de medidas gradativas, visando à volta dos civis ao poder. “A intenção de controlar o processo pelo alto ficava evidente na forma limitada das medidas ‘liberalizantes’, como o fim do AI-5, em 1978, a anistia política em 1979 e a reorganização partidária”.

Por outro lado, novas modalidades de reunião popular começaram a surgir, com o apoio da Igreja Católica, de clube de mães e associações de bairro. “Nos locais de trabalho, difundiu-se o recurso às pequenas paralisações, operações tartaruga, sabotagens, operações padrão e outras formas veladas de resistência” (OLIVEIRA, 2002, p. 219). Os ativistas mais combativos passaram a organizar movimentos diretamente nas empresas, de pequena duração:

Levantamentos de meados dos anos de 1970, davam conta de cerca de duas dezenas de movimentos como greves e operações-tartaruga em diversas empresas nos anos de 1973 e 1974. Na Ford de São Bernardo, por exemplo, entre 1967 e 1969 realizaram-se várias “greves de fome” (recusa à alimentação no refeitório da empresa) e uma greve geral da fábrica em 1968, organizadas no local de trabalho por operários que seriam duramente reprimidos pela empresa. Ainda assim, no auge da repressão de 1970, foi realizada a “greve da dor de barriga”, em que parte da produção parou com as filas de trabalhadores na enfermaria (MATTOS, 2009, p. 114).

Os Sindicatos oficiais, segundo Oliveira (2002), por vezes tinham mais o papel de desestimular, do que de efetivamente estimular os movimentos que, ainda assim, foram crescendo e, a partir de 1972, conseguindo, como resultado, em alguns casos, aumentos salariais acima do que era determinado pela política salarial.

A retomada das lutas sindicais culminou nas greves históricas do ABC, ocorridas entre 1978 e 1980, que rapidamente se irradiaram para outras regiões e categorias profissionais. No mesmo compasso, o aumento da instabilidade econômica e da intensificação do processo de abertura política, os conflitos que até aquele momento estavam confinados aos locais de trabalho começaram a transpor esses limites e a extravasar o contexto sindical, revelando a presença de setores sociais excluídos do cenário nacional e que agora começavam a lutar por novos meios de expressão política. (OLIVEIRA, 2002, p. 221).

Nesse contexto, Mattos (2009) cita um movimento na fábrica da Scania, no ABC Paulista, em 1978, em que os trabalhadores reivindicavam índice maior de reajuste salarial e estavam revoltados com a diminuição no número de horas pagas pela empresa. Utilizando-se do depoimento de um dos trabalhadores, o autor demonstra a espontaneidade com que o movimento ocorreu, sem a necessidade de qualquer convocação geral que fosse. Os trabalhadores passaram o cartão de ponto na entrada da empresa e simplesmente não começaram a trabalhar, ficando de braços cruzados ao lado das máquinas, pegando a diretoria totalmente de surpresa.

Embora não estourasse com data marcada, nem tivessem sido convocadas pelos sindicatos, a coesão dos trabalhadores em torno dos movimentos indicava um acúmulo de experiências de resistência nas fábricas, um profundo descontentamento com a política salarial da ditadura e um nível razoável de representatividade do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo, que negociou os acordos para a volta ao trabalho e foi porta-voz dos operários nas diversas empresas (MATTOS, 2009, p. 119).

Segundo Maior (2017), somente em 1979, ocorreram 429 greves sendo que, a principal delas, deflagrada no início do ano, no ABC Paulista, reuniu 60 mil trabalhadores que tiveram que ser encaminhados para um Estádio, em São Bernardo do Campo. Os movimentos grevistas recuperados nesse período, além de suas manifestações espontâneas, tiveram grande influência do que passou a se chamar de novo sindicalismo, simbolizado, sobretudo, pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista, na figura de seu presidente, Luís Inácio Lula da Silva, que passou a ser identificado como a mais importante liderança dos sindicalistas no país (MATTOS, 2009).

Nas palavras de Lula, de março de 1978: “A estrutura sindical brasileira [...] é totalmente inadequada. Não se adapta à realidade, foi feita de cima para baixo [...]. É preciso acabar com a contribuição sindical que atrela o sindicato ao Estado. A estrutura e a legislação sindical deveriam ser reformuladas como resultado das necessidades. O sindicato ideal é aquele que surge espontaneamente, que existe porque o trabalhador exige que ele exista” (SILVA, 1981, *apud* MATTOS, 2009, p. 119).

Uma das explicações para o número de greves que foram registradas nesse período, de acordo com Mattos (2003, p. 66), estava na principal reivindicação dos trabalhadores em todos os últimos anos: os reajustes salariais. “As greves e reivindicações dos trabalhadores traziam a público, de forma contundente, a perversidade do modelo econômico concentrador de renda, que começava a falir”.

Nesse contexto de retomada dos movimentos sociais, em 1979, houve uma reforma partidária no país que estabeleceu o pluralismo partidário, mesmo que de forma limitada por uma Lei Orgânica dos Partidos Políticos (LACERDA, 2008). Essa alteração abriu espaço, então, para o surgimento, em 1980, do Partido dos Trabalhadores, resultado justamente “do processo de (re)ativação da participação popular, no espaço da sociedade civil” (CÉSAR, 2002 *apud* LACERDA, 2008, p. 5), tendo sido o partido formado a partir dos movimentos sindicais do ABC paulista em aliança com outros setores sociais.

O PT foi, portanto, fruto da união de movimentos populares urbanos, organizações de esquerda, intelectuais e políticos advindos do MDB. Militantes de diferentes bases ideológicas se uniram em torno da concretização de um projeto de partido das massas o que gerou uma dinâmica interna marcada pela formação de grupos com referenciais ideológicos diferentes, fato que foi intensificando-se após sua fundação, com o seu processo de estruturação (LACERDA, 2008, p. 5).

Outro resultado importante do movimento sindical iniciado no ABC Paulista foi a criação da CUT, a Central Única dos Trabalhadores, em 1983. Essa Central reuniu “os sindicatos identificados com as propostas do novo sindicalismo e as oposições sindicais que lutavam para afastar os pelegos dos sindicatos” (MATTOS, 2009, p. 123).

Esse processo de reorganização dos movimentos sociais acabou por levar a um enfraquecimento da ditadura, tendo os trabalhadores, organizados através da CUT e do Partido dos Trabalhadores, participado ativamente do movimento das Diretas Já, em 1978, que visava à aprovação, pelo Congresso Nacional, do projeto de Emenda à Constituição Federal, proposto pelo Deputado Dante Oliveira, que previa a eleição direta para Presidente da República (MAIOR, 2017).

A relevância do movimento trabalhista no contexto sócio político da época é atestada pelo fato de que fora, exatamente, o recém-formado Partido dos Trabalhadores que organizou, em 27 de novembro de 1983, o primeiro grande comício em defesa da eleição direta para Presidente da República. [...] Com o impulso dado pelos trabalhadores o movimento pelas “Diretas-Já” tomou corpo e se alastrou pelo Brasil. [...] As reivindicações, inclusive se alastraram para o campo, onde, no entanto, a brisa democrática ainda não havia chegado (MAIOR, 2017, p. 352-353).

Mesmo diante do grande movimento que ocorreu no país, o Projeto de Emenda Constitucional que propunha as eleições diretas para Presidente da República, já nas eleições de 1985, não foi aprovado pela Câmara dos Deputados. Com a sua rejeição, em um primeiro momento, foram eleitos pelo voto indireto Tancredo Neves e José Sarney e, com a morte de

Tancredo, José Sarney tornou-se o primeiro Presidente civil eleito, desde o Golpe de 1964, tomando posse em 15 de março de 1985.

Verifica-se, no panorama das legislações trabalhistas traçado durante o período de Ditadura Militar que, embora com a promessa de manutenção de direitos, o período é marcado por grande número de alterações nas leis trabalhistas, maior do que na atual reforma trabalhista de 2017, comparando-se em números de artigos alterados. O foco nas legislações acerca de segurança e saúde do trabalhador acabou por ser justificado, mais pela necessidade de aumento da produtividade, do que por uma preocupação efetiva com a saúde dos trabalhadores. E, dentre outras modificações que já trouxeram uma tendência de flexibilização, a criação do trabalho temporário, como a primeira modalidade de terceirização de trabalhadores, e o fim da estabilidade decenal, com a criação do FGTS, estão entre as alterações mais impactantes em termos de direitos nesse período.

3.3 OS DIREITOS TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Também dentro das reivindicações dos movimentos sociais, à época, estava a formação de uma Assembleia Nacional Constituinte, para a elaboração de uma nova Constituição. Esse era um ideário chave e comum dos mais diversos grupos que trabalhavam para que essa fosse a grande prioridade do novo Governo (VERSIANI, 2013). Assim, a Assembleia Nacional Constituinte, para a elaboração de uma nova Constituição, foi então formada em 1 de fevereiro de 1987, tendo sido aberta para propostas de emendas vindas da população.

A instalação da Assembleia Nacional Constituinte de 1987/1988 certamente não foi uma medida política “ofertada” à sociedade brasileira por alguns parlamentares comprometidos com a redemocratização, como o discurso governamental do período sustentava. Ela foi uma resposta a um amplo movimento social que congregou experiências e iniciativas por todo o Brasil, mobilizando entidades civis, grupos sociais e pessoas das mais diversas. (VERSIANI, 2013, p. 81).

O movimento social, mobilizado nesse sentido, conseguiu não só que fosse formada a Assembleia Nacional Constituinte, mas também que ela fosse aberta à participação popular, através de audiências públicas e de sugestões encaminhadas por meio de associações civis e subscritas por, no mínimo, 30 mil assinaturas, que confirmassem o apoio da população à

proposta apresentada. Ao todo foram mais de 120 propostas apresentadas que reuniam mais de 12 milhões de assinaturas (MAIOR, 2017).

Ao lado das três formas de participação da sociedade nos trabalhos constituintes admitidas regimentalmente – envio de sugestões por representantes da sociedade organizada, audiências públicas e emendas populares -, também ocorreria uma série de iniciativas individualizadas de participação na Constituinte, levada a efeito por pessoas aparentemente sem qualquer vínculo institucional ou ligação com grupos sociais organizados. Tais pessoas, por diferentes meios, enviavam mensagens pessoais às autoridades políticas²⁰, com sugestões para a Constituinte, críticas e/ou pedidos. (VERSIANI, 2013, p. 112).

Os trabalhadores, diante desse cenário, se apresentaram como uma classe social organizada e de grande importância, não havendo como serem negados os seus preceitos ou quem se opusesse, à época, à ampliação dos direitos, havendo discussões, na verdade, acerca de quais seriam os limites dessas garantias a serem concedidas (MAIOR, 2017).

Resultado de toda essa movimentação, o texto constitucional trouxe efetivamente a valorização do trabalho como princípio fundamental, já no seu artigo 1º, quando menciona como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (BRASIL, 1988). Entre os direitos e garantias fundamentais, constam, do artigo 6º ao artigo 11º, os direitos sociais, incluindo todos os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, em seu artigo 7º.

Na linha isonômica, que é sua marca pronunciada, igualizou direitos entre empregados urbanos e rurais (art. 7º, caput, CF/88), estendendo a mesma conduta aos trabalhadores avulsos (art. 7º, XXXIV). De par disso, avançou significativamente, o rol de direitos cabíveis à categoria empregatícia doméstica (parágrafo único, art. 7º, CF/88). Ampliou as proteções jurídicas à empregada gestante, seja através do mais largo prazo de licença previdenciária – 120 dias (art. 7º XVIII, CF/88), seja através da garantia de emprego instituída, com prazo de até cinco meses após o nascimento (art. 10, II, “b”, ADCT, CF/88). Ao lado disso, ampliou de um para cinco dias a interrupção do contrato de trabalho para o pai, no período de nascimento do filho (art. 7º, XIX e art. 10, §1º, ADCT, combinados com artigo 473, III, CLT). Suprimiu, ainda, o aviso prévio de oito dias (art. 487, I, da CLT), ampliando o prazo para 30 dias (art. 7º, XXI, CF/88). Também estendeu para cinco anos o prazo bienal de prescrição do art. 11, CLT, mitigando os efeitos derruidores do antigo preceito celetista excessivamente restritivo (art. 7º, XXIX, “a”, CF/88). (DELGADO, 2009, p. 118).

²⁰ Acerca dessas cartas que foram enviadas pela população, Versiani (2013) faz um estudo interessante, demonstrando quais eram as reivindicações, como foram encaminhadas e o conteúdo dessas cartas.

Zainaghi, 2001 *apud* SILVA, 2013) diz que o autor destaca entre as novidades trazidas pela Constituição Federal de 1988, as férias remuneradas com um terço a mais, os direitos dos empregados domésticos, a licença paternidade e a ampliação do prazo para a prescrição da cobrança de verbas trabalhistas na Justiça do Trabalho para cinco anos.

O artigo sétimo (CF, 1988) constitui-se em uma enumeração dos direitos trabalhistas assegurados ao trabalhador brasileiro. No artigo oitavo (CF, 1988), há a presença do regramento relativo às entidades coletivas do trabalho (sindicatos). No artigo nono (CF, 1988), o reconhecimento ao direito à greve. No artigo décimo (CF, 1988), a previsão da participação dos trabalhadores em órgãos públicos colegiados. E, por fim, no artigo onze (CF, 1988), a inserção do direito de representação dos trabalhadores nas organizações empresariais que contam com mais de 200 empregados (SILVA, 2013, p. 57).

Ferrari; Nascimento; Martins Filho (2011) apontam que a Constituição Federal de 1988 foi muito além de normatizar as relações patrão e empregado, mas o trabalho honesto e digno, seja ele qual for: como empregado, autônomo, empresário ou servidor público, abrangendo muito além do regime de emprego. Esse, claro de maior preocupação e relevância, teve um artigo específico, o artigo 7º, com seus 34 incisos, cada um deles especificando a garantia de um direito ao trabalhador empregado.

É interessante acrescentar que a manutenção e ampliação dos direitos pela Constituição Federal eram de suma importância aos trabalhadores: em primeiro lugar, porque dentro da hierarquia das normas, a Constituição Federal é maior que, por exemplo, o Decreto-Lei que aprovou a criação da CLT e de que todas as demais legislações esparsas sobre o assunto, por isso é chamada de “Carta Maior” ou “Carta Magna”; outra razão, é que os direitos trabalhistas expressos na Constituição, como garantia fundamental, são considerados cláusula pétrea, ou seja, não são passíveis de alteração, previsão expressa no artigo 60, da Constituição Federal, em seu §4º, item IV, sendo esses grandes avanços aos trabalhadores.

Por outro lado, Delgado (2009) afirma que houve, na verdade, uma abertura para que futuras flexibilizações de direitos fossem implementadas. Entre elas, cita o inciso VI, que prevê a “irredutibilidade salarial, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo” (BRASIL, 1988), ou seja, ao mesmo tempo em que veda a diminuição de salário, abre espaço para a negociação sindical sobre o assunto. Nessa mesma linha, podemos citar o inciso XIII, que prevê a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (BRASIL, 1988), ou seja, há a expressa determinação da

jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, mas abre espaço para a negociação coletiva nesse sentido, com a possibilidade de redução de jornada ou compensação das horas extras eventualmente prestadas. Outro inciso que segue essa mesma linha é o XIV, que prevê a “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva” (BRASIL, 1988), ou seja, os trabalhadores que laborarem no sistema de turnos ininterruptos de revezamento (alternando vezes pela manhã, vezes pela tarde e vezes pela noite) devem ter jornada de no máximo 6 horas de trabalho, por dia, mas há a possibilidade de negociação coletiva nesse sentido.

No âmbito do sindicalismo brasileiro, a Constituição Federal deu a garantia da liberdade sindical, afastando a necessidade de autorização do Estado para a criação da entidade, bem como a autonomia na administração. O direito de greve foi efetivamente instituído, com a limitação apenas no que se refere à caracterização do abuso de poder. No entanto, a estrutura anterior de unicidade sindical, bem como de imposição da contribuição sindical, provenientes da política de Getúlio Vargas, foram mantidas.

A Constituição de 1988 iniciou, sem dúvida, a transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, mas sem concluir o processo. Na verdade, construiu certo sincretismo de regras, com afastamento de alguns dos traços mais marcantes do autoritarismo do velho modelo preservando, porém, outras características notáveis de sua antiga matriz. (DELGADO, 2009, p. 1222).

Delgado (2009) considera que a Constituição Federal de 1988 trouxe contradições antidemocráticas ou mecanismos autoritários preservados desde a década de 30, que colocaram frente a frente “corporativismo versus democracia” (DELGADO, 2009, p. 120). O autor entende que essa situação se demonstra, sobretudo, na organização sindical, quando mantém situações como a contribuição sindical obrigatória e a unicidade sindical. Seguindo essa mesma linha de raciocínio, Nascimento (2015):

Reconheça-se, no entanto, que o sistema de organização sindical que definiu [a Constituição Federal de 1988] é contraditório; tenta combinar, de um lado a liberdade sindical, de outro lado a unicidade sindical imposta por lei e a contribuição sindical oficial. Estabelece o direito de criar sindicatos sem autorização prévia do Estado, mas mantém o sistema confederativo que define rigidamente bases territoriais, representação por categorias e tipos de entidades sindicais (NASCIMENTO, 2015, p. 118).

No entanto, o autor acrescenta que não se pode afirmar que essas medidas adotadas, na organização sindical, teriam sido uma imposição do Estado, posto que partiram de uma parte do próprio movimento sindical, com deliberação no Congresso Nacional, que tinha

como destaque a atuação de diversos sindicalistas que, à época, se elegeram deputados e que deram respaldo a essas limitações.

Maior (2017, p. 355) reconhece que a Constituição de 1988 avançou muito em relação aos valores sociais, mas entende que poderia ter avançado ainda mais. Ele narra que, à época, “os constituintes do Partido dos Trabalhadores se recusaram a participar do ato de homologação do texto final da Constituição, sob alegação de que era ‘reformista’”.

Mesmo diante de tais posicionamentos, não se pode negar o papel importante da Constituição Federal, sobretudo no que se refere à consolidação de direitos sociais e trabalhistas. Não fosse a garantia constitucional desses direitos, com a tendência de flexibilização que se inicia já na Ditadura Militar e vai se consolidar ainda mais fortemente a partir do Governo Collor, como se verá, muitos deles estariam em risco de alterações, flexibilizações e até de desregulamentações, tendo a Constituição Federal, pelo menos até o presente momento, salvaguardado esses direitos.

4 O APROFUNDAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS

4.1 AS PROPOSTAS DE ALTERAÇÕES APRESENTADAS NO GOVERNO COLLOR

Fernando Collor de Melo, jornalista e bacharel em Ciências Econômicas, foi o primeiro Presidente da República eleito por eleições diretas após o período de Ditadura Militar. Aos 40 anos, assumiu a presidência do país, cargo que ocupou no período de 15 de março, de 1990 a 2 de outubro, de 1992, quando apresentou sua renúncia. Teve um governo marcado por crise econômica e escândalos de corrupção, que levaram a um processo de *impeachment*, com condenação pelo crime de responsabilidade e suspensão dos seus direitos políticos por oito anos.

A situação no país, quando assumiu o cargo, era de uma grave crise que, segundo Alves (2004), se dividia em uma paralisia fiscal e em uma paralisia do desenvolvimento, que gerava, como consequência, crise econômica, política e social. Nesse cenário havia a exigência, dos países desenvolvidos, em especial os Estados Unidos, juntamente com o Fundo Monetário Internacional e o Banco Mundial, segundo autores como Alves (2004), Sola (1993) e Cruz (1998), de se cumprir o caminho que foi natural a outros países da América Latina, sendo, em primeiro lugar, o ajustamento externo, em segundo lugar, a estabilização da economia e, em um terceiro momento, a liberalização econômica, sendo essas medidas estabelecidas como política para países em desenvolvimento. E essas são características próprias do neoliberalismo que, segundo Harvey (2014) levaram à drástica diminuição do padrão de vida dos países devedores e a uma exploração da mão de obra de populações empobrecidas do terceiro mundo, diante do objetivo principal que era efetivar o pagamento das dívidas aos banqueiros internacionais.

Nesse sentido, esses países foram pressionados a adotar, primeiro, medidas amargas para reduzir desequilíbrios externos e melhorar sua capacidade de pagamento – nesta fase, a maior preocupação dos países credores era de afastar o fantasma da crise financeira, empurrando todo o ônus do ajuste para os devedores (CRUZ, 1998, p. 11).

A ideia era de que “o déficit fiscal do Estado seria a causa maior da inflação e dos desajustes econômicos e sociais, portanto, este deveria ser o alvo inicial de uma Reforma do Estado” (ALVES, 2004, p. 90).

Outro argumento apresentado por Cruz (1998), para as pressões sofridas pelos países subdesenvolvidos por reformas, focava-se na narrativa, também neoliberal, de que a globalização, com os avanços na tecnologia e na comunicação, desde a década de 70, forçou uma integração do mercado e o livre fluxo de capitais, não deixando alternativas aos países em desenvolvimento, a não ser se submeter à lógica da economia global, justificando a necessidade de investimentos para se atingir o patamar global de concorrência.

Alves (2004) ainda acrescenta, que o FMI e o Banco Mundial afirmavam que a crise nos países em desenvolvimento era fruto de um crescimento excessivo do Estado e da existência de políticos populistas. Era a clara visão neoliberal da necessidade de um Estado mínimo, preocupado com questões de mercado, em detrimento das questões sociais.

Como proposta para a resolução da questão fiscal vem então uma readequação do gasto público à realidade da arrecadação, o chamado “ajuste estrutural”, a quebra de monopólios estatais em setores-chave da economia, principalmente telecomunicações, energia e combustíveis, privatizações e uma reforma tributária, em resumo vem o neoliberalismo. (ALVES, 2004, p. 91-92).

Collor, então, assume a presidência nesse cenário, em meio a uma grave crise, com promessas de estabilização da economia, tendo atuado dentro dessa visão neoliberal em processos de privatização, de liberalização de importações e de desregulamentação da economia (SOLA, 1993). Já em seu discurso de posse, realizado no Congresso Nacional, ele afirmava que iria trabalhar para colocar em prática pontos fundamentais de seu projeto de governo, sendo os principais o combate à inflação, a reforma do Estado, a modernização econômica, a preocupação ecológica, o desafio da vida social e a posição do país no mundo contemporâneo (MELLO, 1990).

No que se refere aos direitos sociais, o, então, Presidente da República também disse em seu discurso de posse que não deixaria a questão da pobreza à mercê do mercado, mas que não adotaria uma redistribuição inconsequente que levasse a prejuízo do esforço produtivo. Em relação aos trabalhadores, se resumiu em dizer apenas que,

Contra o egoísmo doentio dessas elites inscrevo meu projeto de modernização do Brasil. E foi nessa mesma intenção que fiz o chamamento da classe trabalhadora à responsabilidade do poder. Meu avô, Lindolfo Collor, foi o autor da primeira Carta de direitos sociais do Brasil, como fundador e primeiro titular do Ministério do Trabalho. Coube a mim estender aos assalariados, aos trabalhadores, o convite à participação política, no próprio nível de governo (MELLO, 1990, p. 27).

No dia seguinte à posse, o governo lança o plano econômico denominado de Plano Collor I. Entre as medidas adotadas, visando ao controle da taxa de inflação, estava o confisco dos valores existentes em contas correntes e aplicações financeiras, limitando-se os saques a 50 mil e a 25 mil, respectivamente. Havendo saldo restante, seria o mesmo confiscado pelo Banco Central e devolvido após 18 meses, em 12 parcelas mensais. Além disso, o Plano trazia, entre outras medidas, a alteração da moeda de Cruzado Novo para Cruzeiro e a proibição de reajustes salariais para além do índice inflacionário. O combate à inflação, no entanto, principal frente de atuação já nos primeiros dias de governo, embora tenha mostrado resultado nos primeiros meses, caindo de 81,3%, em março de 1990, para 9,05%, no mês de junho do mesmo ano, em julho já retomava a tendência de alta com um quadro econômico recessivo resultante no crescimento do desemprego e no rebaixamento da renda salarial (MACIEL, 2011, p. 102).

E foi justamente essa perda salarial, diante do congelamento dos reajustes que vinham desde o Governo José Sarney, que levou o país a uma eclosão de greves e a adoção pelo governo de diversas medidas na tentativa de manter a decisão, sob a justificativa da necessidade de paralisar a inflação. Em 31 de maio de 1990, o governo edita a Medida Provisória nº 190, que suspendia a aplicação das decisões judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho nas ações de dissídios coletivos²¹ até o trânsito em julgado do processo, com a decisão do Tribunal Superior do Trabalho. Tal medida teve a aplicação suspensa pelo Supremo Tribunal Federal, diante da avaliação acerca da constitucionalidade da mesma, segundo reportagem do Jornal Folha de São Paulo de 27 de junho de 1990²².

Meses depois, a imprensa passou a noticiar a intenção do Governo Federal de realizar alterações na legislação trabalhista, justamente visando à contenção dos reajustes salariais. O jornal O Estado de São Paulo, em sua edição de 20 de junho de 1990²³, trazia a informação na capa, de que o governo enviaria ao Congresso um projeto de lei para alteração da CLT, estabelecendo normas para a livre negociação dos salários entre empregados e empregadores. A medida, segundo a reportagem publicada no caderno de Economia, seria uma reação do governo ao fracasso de uma tentativa de trégua nacional em relação a preços,

²¹ Segundo Schiavi (2018), dissídio coletivo é uma ação judicial proposta perante a Justiça do Trabalho, visando à solução de um conflito coletivo de trabalho. No caso citado, a decisão do dissídio coletivo a ser suspensa era aquela que tratava do reajuste salarial dos trabalhadores.

²² GOVERNO tenta segurar salário e preço. **Folha de São Paulo**, 27 de junho de 1990. Caderno de Economia.

²³ LEITÃO, Miriam. Projeto do governo vai mudar a CLT. **Estado de São Paulo**, 20 jun. 1990. Caderno Economia.

salários e greves, que foi muito combatida por membros da CUT. O projeto, que seria encaminhado ao Congresso, previa todo um ritual de negociação salarial, sendo que, na impossibilidade de haver o acerto entre empregado e empregador, o Ministério do Trabalho estaria apto para negociar, havendo a possibilidade, ainda, em caso de não haver sucesso, de determinação de indicação de um árbitro escolhido por ambas as partes.

Pelo projeto, se o mediador comprovar que não conseguiu um acordo pela má conduta de uma das partes, o governo decretaria que a negociação chegou a um “impasse ilegítimo”. Neste caso, a lei passa a relacionar as multas aplicáveis ao responsável pelo impasse, mesmo que seja o sindicato dos trabalhadores (JORNAL ESTADO DE SÃO PAULO, 1990, p. 29).

Em meio a notícias de greves dos bancários em várias capitais do país e ameaças de demissões em massa de empregados, a edição do mesmo jornal do dia seguinte já trazia a informação de um recuo do Governo, que aguardaria uma sinalização do Congresso antes do envio do projeto de lei. A ideia, segundo a reportagem, era agilizar a reposição salarial dos últimos 12 meses e evitar que Juízes do Trabalho continuassem a conceder reajustes salariais elevados em ações judiciais que, em primeira instância, chegavam a 166%²⁴.

O jornal Folha de São Paulo, em uma reportagem sobre o balanço dos cem dias do Governo e sobre o Plano Collor, publicada no caderno de Economia, de 23 de junho de 1990²⁵, narra que a situação do país era de queda do salário real, aumento do desemprego e proliferação de greves. A mesma reportagem, diz que o plano de estabilização salarial do governo estava ameaçado pela mobilização contrária dos sindicatos e pelas ações do Congresso e da Justiça do Trabalho.

A restrição acerca dos reajustes salariais veio, portanto, através de uma Medida Provisória, em 27 de junho de 1990, definindo, assim, os critérios para a recomposição de perdas e para reajustes salariais: os trabalhadores teriam direito a dois reajustes salariais, o primeiro deles ocorreria na data-base da categoria e o segundo seria acordado entre empregado e empregador e poderia ocorrer dentro do período de um ano, entre uma data-base e outra, havendo a proibição aos empregadores de repasse do reajuste para os preços. Através dessa mesma MP, o governo criou um novo índice de recomposição, chamado de Fator de Recomposição Salarial, que seria divulgado mês a mês (BRASIL, 1990). Em julho de 1990, a Medida Provisória 199, substituiu a anteriormente editada, para acrescentar aos trabalhadores

²⁴ GOVERNO adia envio do projeto sobre salários. **Estado de São Paulo**, 21 jun. 1990. Caderno Economia.

²⁵ CAMARGO, Roberto. Sindicatos rejeitam negociação e iniciam greves. **Folha de São Paulo**, 23 de jun. 1990. Caderno Economia.

um abono salarial de até três mil cruzeiros, valor que seria pago proporcionalmente à remuneração recebida e que não seria integrado ao salário para repercussão nas demais verbas. Mantendo-se as demais determinações, essa MP ainda foi reeditada pelas de nº 211, 234 e 256 e 292, tendo sido convalidados os atos pela Lei 8.178, de 1º de março de 1991 (BRASIL, 1991).

Essa mesma Lei 8.178, de 1º de março de 1991, além de prever a questão do congelamento dos salários, com regras claras relativas à aplicação de reajustes salariais, visando ao controle da inflação, ainda acrescentou em seu artigo 13, a informação de que, até o dia 15 de abril daquele ano, o Poder Executivo encaminharia ao Congresso Nacional um Projeto de Lei para a regulamentação do artigo 8º, da Constituição Federal, que dispõe sobre a liberdade de associação profissional e sindical (BRASIL, 1991).

E o projeto, dentro do que determinava a lei, foi efetivamente apresentado sob o número 821, de 1991, tratando-se assim da questão da organização sindical e da negociação coletiva, tendo como ideias centrais o aumento do controle do Poder Executivo sobre as organizações sindicais e a substituição do contrato individual de trabalho por um contrato coletivo, que seria negociado exclusivamente entre empregador e empregado, autorizando-se a flexibilização de direitos (GONZALEZ *et al.*, 2009).

Esse projeto atribuía poder ao Ministério do Trabalho e Previdência Social para o reconhecimento do sindicato como representante legal da categoria, para dirimir controvérsias sobre enquadramento sindical e para baixar as instruções sobre a representatividade sindical. Previa, ainda, a obrigatoriedade da participação sindical nas negociações coletivas, diretamente ou por credenciamento específico; a determinação da Justiça do Trabalho do retorno à negociação, em qualquer tempo, quando não fossem considerados esgotados os esforços de autocomposição de interesses; a possibilidade de flexibilizar direitos por meio de negociação coletiva e de substituir o contrato individual pelo contrato coletivo flexibilizado; a limitação de vigência dos instrumentos normativos até seis meses após o seu vencimento; a regulamentação da representação na empresa por meio de convenção ou acordo coletivo e a limitação de suas atribuições à implementação de PLR; a aquiescência do trabalhador, manifestada perante a empresa, para o desconto da contribuição sindical; a restrição do papel do sindicato como substituto processual; a limitação da garantia de emprego ao número de 24 diretores sindicais; e a aplicação de multas por condutas obstativas à negociação coletiva (OLIVEIRA, 2002, p. 297).

A frente de atuação do projeto, portanto, seguia na questão da organização sindical e na abertura para a flexibilização de direitos, sendo essas, também, características claras do neoliberalismo. De acordo com Harvey (2014, p. 85), no que se refere à abordagem dos estados neoliberais, “‘flexibilidade’ se torna um mantra dos mercados de trabalho” e

disciplinar ou destruir os movimentos sociais, como os sindicatos, por exemplo, é um objetivo em nome da chamada liberdade individual do trabalhador. O que ocorre, segundo o autor, é que o estado liberal é contra qualquer forma de solidariedade social, que traga risco à acumulação do capital.

Vogel (2010) cita a mensagem enviada pelo Poder Executivo para o Congresso Nacional, justificando o projeto de lei apresentado, que dizia que a modernização das relações de trabalho estava vinculada a um afastamento do Estado e a uma abertura para a negociação e gestão de conflitos entre as partes interessadas. Em uma análise acerca da proposta que se apresentava, bem como da justificativa contida na mensagem destinada ao Congresso Nacional, o autor afirma que o objetivo principal para a retirada do Estado e abertura para a negociação era a flexibilização de direitos, que estava expressamente disciplinada no §3º, do artigo 12, do PL 821, de 1991: “É admitida a flexibilização de direitos, através de negociação coletiva, respeitadas as normas de ordem pública” (BRASIL, 1991).

Na leitura da exposição de motivos, apresentada pela Comissão instituída pelo Presidente da República para esse fim, há a informação de que o Projeto de Lei seria parte de um processo de reforma da legislação trabalhista, tendo como ponto crucial a concepção de que as partes efetivamente envolvidas em um conflito são as mais qualificadas para a busca de soluções, demonstrando-se a necessidade de se por em realce a negociação coletiva.

A modernização da Legislação do Trabalho passa necessariamente pelo afastamento do Estado do campo das relações coletivas, permitindo que os interlocutores sociais ocupem o espaço que efetivamente lhes pertence na gestão dos próprios conflitos, buscando encontrar soluções que melhor coadunem seus interesses (BRASIL, 1991).

O Projeto, apresentado para votação em regime de urgência, acabou por ser desmembrado nos Projetos de Lei 1.231 e 1.232, ambos de 1991, tratando o primeiro exclusivamente da organização sindical e o segundo da negociação coletiva, tendo os substitutivos se afastado do objetivo do Governo Federal, posto que, no caso específico da organização sindical, mantinha a estrutura existente à época, acrescentando somente algumas garantias. Por não haver tido sucesso nas tentativas, o Governo Federal decidiu pela criação de um novo grupo de trabalho, denominado Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho, objetivando restabelecer a ideia inicial do projeto, mas tal comissão somente finalizou os trabalhos em novembro de 1992, quando já havia ocorrido a renúncia do Presidente Collor (OLIVEIRA, 2002).

O contexto político, contudo, não foi favorável ao presidente Collor, e a resistência aos projetos de lei no Congresso Nacional foi forte. O embate entre o governo e a Comissão do Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara Federal, na época constituída majoritariamente por parlamentares de esquerda e/ou ligados ao sindicalismo, inviabilizou a aprovação da pretendida Reforma Trabalhista. Por sua vez, os parlamentares desta comissão, quando intentavam aproveitar o ensejo para tentar regulamentar alguns direitos previstos na Constituição, também não foram capazes de aprovar, em plenário, seus substitutivos aos projetos de lei. Com o jogo de coalizões mais complexo, permaneceu o aparato normativo criado pela Constituinte. (GONZALEZ *et al.*, 2009, p. 119).

Com a posse do Presidente Itamar Franco, houve a manifestação do novo Ministro do Trabalho e Emprego, Walter Borelli, da intenção de realizar uma ampla discussão sobre o contrato coletivo e as relações de trabalho, objetivando chegar a uma reforma trabalhista negociada, com a participação de estudiosos e de todas as entidades interessadas. Esse posicionamento resultou no Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil, realizado entre setembro e dezembro de 1993, não tendo o mesmo produzido grandes resultados, diante da dificuldade de se chegar a um consenso acerca das mudanças a serem realizadas (GONZALEZ *et al.*, 2009; OLIVEIRA, 2002).

Diante da experiência tida no Governo Collor, Fernando Henrique Cardoso toma um caminho diferente, deixando de lado a abertura de discussões acerca da chamada reforma trabalhista com alterações de grande monta, através de um só projeto de lei, partindo para propostas de mudanças mais pontuais na legislação, mas que também demonstravam uma clara tendência do Governo pela flexibilização de direitos, conforme será apresentado a seguir (GONZALES *et al.*, 2009).

4.2 AS ALTERAÇÕES E AS PROPOSTAS DE REFORMAS DO GOVERNO FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Fernando Henrique Cardoso, sociólogo com formação pela Universidade de São Paulo, foi Senador, Ministro das Relações Exteriores e, posteriormente, Ministro da Fazenda no Governo Itamar Franco. Tinha como função principal, à frente do Ministério da Fazenda, o controle da inflação, tendo lançado uma série de medidas que, de acordo com Sallum Júnior (1999), em conjunto, levaram a um período de estabilidade na economia do país, tendo o

lançamento do Plano Real sido o caminho para a vitória nas eleições para Presidente da República, já no primeiro turno contra seu adversário Luiz Inácio Lula da Silva.

A popularidade conquistada depois da circulação do real foi reforçada seja pela ampla simpatia da mídia pelo candidato Fernando Henrique como também pela amplitude com a qual o tema era tratado na cobertura da imprensa, simultaneamente questão de “interesse geral” da população e ponto central em torno do qual foi estruturada a campanha eleitoral para Presidente da República, em 1994 (VOGEL, 2010, p. 114-115).

No seu discurso de despedida do Senado Federal, em 1994, o eleito Presidente da República dava o tom do caminho que seria tomado pelo seu governo, quando afirma que a sua eleição marcava o fim da Era Vargas, cujo modelo de governo havia, na sua opinião, perdido fôlego já no fim dos anos 70. Continua seu posicionamento, dizendo que a manutenção dos padrões de protecionismo e intervencionismo característicos do Governo Vargas, sufocavam a concorrência necessária ao crescimento econômico e distanciavam o país do fluxo de desenvolvimento gerencial e tecnológico que revolucionaram a economia mundial. Em seguida, apresenta as principais bases de atuação do seu governo, denominado de Novo Modelo de Desenvolvimento, que seriam a estabilidade macroeconômica, a abertura da economia, uma nova relação estado-mercado e a constituição da infraestrutura econômica e social (CARDOSO, 1999).

Com esse posicionamento, Vogel (2010) diz que o Governo Fernando Henrique Cardoso nada mais fez do que reivindicar, para si, a agenda política e econômica que se tentou implementar no Governo Collor, mas com a diferença de que ele tinha uma boa base de apoio no Congresso Nacional, essencial para se levar adiante os projetos de reformas neoliberais. “Neste sentido, a agenda de seu governo incrementou e acelerou o processo de transformação do caráter do Estado Brasileiro no plano econômico: de nacional-desenvolvimentista para um Estado Neoliberal típico” (SÁ, 2016, p. 195).

Na questão administrativa e estrutural do governo, Oliveira (2002) cita a alteração do nome da pasta do trabalho para Ministério do Trabalho e Emprego e, afirma que essa medida foi muito além de somente realizar uma alteração do nome, posto que veio acompanhada de um esvaziamento da área de relações de trabalho e um fortalecimento da área de formação profissional.

Para além das mudanças legais, o governo alterou a denominação da pasta do trabalho para Ministério do Trabalho e Emprego. Tal medida, aparentemente cosmética, foi acompanhada pelo esvaziamento da área de relações de trabalho, que perdeu importância em virtude do fim da política

salarial e da opção de não fomentar o diálogo institucional com as entidades sindicais, e pelo fortalecimento da área profissional, que passou a concentrar e destinar recursos do Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT) para a qualificação profissional. [...] A política de formação profissional passou a ser a principal resposta do governo federal aos problemas do mercado de trabalho, inclusive ao desemprego (OLIVEIRA, 2002, p. 309).

No que se refere à legislação trabalhista, Vogel (2010) diz que, desde a posse de FHC, vários foram os discursos afirmando a necessidade de alterações no modelo adotado pelo Brasil nas relações de trabalho, mas que não havia uma clareza na divulgação de propostas até o vazamento de um estudo elaborado pelo Ministério do Trabalho, através de reportagem no Jornal Folha de São Paulo, que trazia um projeto de flexibilização em 12 dos 34 incisos, do artigo 7º, da Constituição Federal, autorizando convenções e acordos coletivos a negociar tais direitos. O que se propunha, de acordo com o que foi divulgado na reportagem, é que os direitos garantidos pela Constituição Federal poderiam ser alterados através de negociação coletiva, prevalecendo o que as partes assim escolhessem. No entanto, o governo sabia da dificuldade de se realizar tais mudanças, sobretudo, diante do entendimento de que os direitos trabalhistas contidos na Constituição Federal tratam-se de cláusulas pétreas, que não são passíveis de alteração.

Assim, o Governo Fernando Henrique Cardoso decide realizar as alterações que entendia necessárias por intermédio de uma série de decretos, portarias e, principalmente, medidas provisórias. “A estratégia foi atuar pelas linhas de menor resistência, por meio de uma série de modificações pontuais na legislação” (GONZALEZ *et al.*, 2009, p. 122). Maior (2017) diz que, utilizada normalmente como um instrumento excepcional que deve ser submetido à aprovação pelo Congresso Nacional no prazo de 120 dias de sua edição, as medidas provisórias do Governo FHC, quando não aprovadas dentro do prazo, para que mantivessem a sua vigência, passaram a ser reeditadas inúmeras vezes, o que fez com que o Congresso Nacional aprovasse, no ano de 2001, a Emenda Constitucional de nº 52, que justamente proibia a reedição de tais medidas. O autor afirma que, contabilizando todas as medidas provisórias e suas reedições foram 5.395 medidas provisórias durante o Governo FHC, acerca dos mais diversos assuntos, o que Sá (2016) entende que acabou por fomentar a manutenção de uma supremacia do executivo sobre os outros poderes, já que a medida provisória nada mais seria do que os antigos decretos-lei, demasiadamente utilizados no período da Ditadura Militar.

A primeira iniciativa do Governo FHC, em relação às legislações trabalhistas, se deu com a medida provisória 860, de 27 de janeiro de 1995. Essa medida foi uma reedição da MP

de nº 794, que havia sido publicada no Governo Itamar Franco e se destinava a retirar o caráter salarial da participação nos lucros e resultados²⁶ e determinava a nomeação de um mediador ou árbitro caso houvesse impasse na negociação dos valores e critérios de implantação de tal benefício (BRASIL, 1995).

Como estabelecia a Constituição de 1988, as importâncias recebidas a título de participação nos lucros e resultados foram desvinculadas da remuneração de natureza salarial, o que afastou um dos principais motivos da resistência patronal à sua implantação. A PLR não foi, portanto, incorporada aos rendimentos do trabalho para efeito de cálculo dos direitos trabalhistas – como férias, 13º salário e adicionais – e dos encargos sociais – como FGTS, INSS, salário-educação e contribuições para o sistema “S” (OLIVEIRA, 2002, p. 311).

A medida adotada vai de encontro ao posicionamento do, então, Ministro da Fazenda, Pedro Malan que, antes mesmo de sua posse no novo cargo, em entrevista ao Jornal Folha de São Paulo, de 28 de dezembro de 1994, já sinalizava que a prioridade do Governo seria a diminuição dos encargos trabalhistas sobre a folha de pagamento²⁷. De acordo com Maior (2017), essa medida provisória, acerca das regras para a instituição da Participação nos Lucros e Resultados, foi reeditada 76 vezes até ser convertida na Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

Interessante acrescentar, acerca da Lei 10.101, de 2000, que dispunha sobre a participação nos lucros e resultados, é que ela trouxe em seu artigo 6º uma novidade, que não aparecia em nenhuma das medidas provisórias que a ela deram origem, que foi a autorização do trabalho aos domingos no comércio em geral, determinando que o repouso semanal remunerado deveria coincidir com pelo menos um domingo no mês (BRASIL, 2000). Na verdade, essa autorização era assunto de outra Medida Provisória, a de nº 1.539-37, de 30 de outubro de 1997, que foi apresentada, segundo Vogel (2010), com a justificativa de combate ao desemprego, mas que, de acordo com Krein (2007), acabou ocasionando um efeito contrário.

Segundo o Sincovaga (Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios de SP), com a abertura do comércio aos domingos e o

²⁶ A participação do empregado nos lucros e resultados da empresa foi instituída pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XI, no entanto, estava condicionada a definição dos parâmetros através de lei específica. O Governo Itamar fez essa regulação, através de Medida Provisória, tirando do valor recebido pelo empregado o caráter de verba salarial, tendo sido a medida reeditada pelo Governo FHC, até a sua conversão na Lei 10.101, de 2000.

²⁷ CRUZ, Valdo; PATÚ, Gustavo; SOUZA, Vivaldo de. Encargo trabalhista cairá, diz Malan. **Folha de São Paulo**, 28 dez. 1994. matéria de capa.

acirramento da concorrência, em torno de 9 mil supermercados (especialmente pequenos) fecharam entre 1994 e 1998 no Estado São Paulo. A mesma entidade diz que, a partir da liberação do trabalho aos domingos, somente na cidade de São Paulo, houve o encerramento das atividades em 3 mil pequenos estabelecimentos (mercearias e pequenos supermercados), o que significa a eliminação de 15 mil postos de trabalho. O que parece visível e factível é que o funcionamento do comércio aos domingos tenha provocado um deslocamento das vendas e das ocupações, favorecendo os grandes empreendimentos (*shoppings*, rede de lojas e hipermercados) (KREIN, 2007, p. 231).

Gonzalez *et al.* (2009) afirmam que a política trabalhista, desde o início do Governo FHC, foi submetida aos ditames da política econômica, cujo objetivo mais imediato era a estabilização monetária. Assim, a primeira medida provisória, voltada para a área, com vínculo direto e específico com o Plano Real, foi a de número 1.053, de 1995, que dispunha sobre as medidas complementares ao Plano Real e outras providências. Tal medida que, segundo Maior (2017) foi reeditada 72 vezes até ser convertida na Lei 10.192/2001, vedava a aplicação de reajustes salariais com periodicidade inferior a um ano e determinava a participação do Ministério do Trabalho na designação de um mediador, no caso de não haver acordo para o reajuste salarial diretamente entre as partes, antes do ajuizamento do dissídio coletivo (BRASIL, 1995).

A intenção era induzir à “livre negociação” sem garantir um ordenamento normativo que fortalecesse a atuação dos sindicatos dos trabalhadores nas negociações. Ao contrário, o governo federal, em resposta à greve dos petroleiros de 1995, editou o Decreto no 1.480/1995, que previu restrições e sanções para servidores grevistas, determinando, até mesmo, a exoneração ou a dispensa de servidores – contrariando o fundamento do direito de greve – e trabalhou para a aprovação da Lei no 1.802/1996, que responsabilizou integralmente o sindicato por greve em atividades consideradas essenciais – o que contraria o preceito constitucional que assegura aos trabalhadores em geral a autonomia para decidirem sobre a oportunidade da greve (GONZALES *et al.*, 2009, p. 123).

Outra medida importante, citada por autores como Oliveira (2002) e Maior (2017), foi a alteração das formas de fiscalização das condições de trabalho pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através da Portaria 865, de 14 de setembro de 1995. A medida vetava a aplicação de multas pelos fiscais do trabalho, em caso de verificação de descumprimento pelas empresas das normas estabelecidas em acordos e convenções coletivas, sendo permitida a atuação mais incisiva, somente nos casos de o descumprimento colocar o trabalhador em risco iminente. Caso contrário, o fiscal deveria comunicar a situação ao seu superior imediato, que encaminharia à apreciação da autoridade regional. Segundo Oliveira (2002), tal medida

serviu para o enfraquecimento dos órgãos de fiscalização e abriu espaço para a quebra de direitos negociados através de norma coletiva.

Foi do Governo FHC, também, a decisão de denunciar a Convenção de nº 158, da Organização Internacional do Trabalho, que havia sido ratificada pelo país em abril, de 1996. Essa Convenção trata acerca do término da relação de trabalho e exige que tal situação somente ocorra, quando por iniciativa do empregador, mediante a apresentação de uma justificativa para tal. Apesar de ter sido ratificada pelo país, meses depois houve a denúncia de tal Convenção através do Decreto nº 2100, de dezembro de 1996, tendo a mesma deixado de ter vigência no Brasil, afastando a necessidade de justificativa do empregador para o término do contrato de trabalho (MAIOR, 2017; OLIVEIRA, 2002).

Na prática, a intenção foi inibir o recurso a este expediente legal na ocasião de eventuais demissões em massa, motivadas pela gestão da política econômica – em empresas privadas ou estatais em processo de privatização – e, também, na eventualidade de quebra da estabilidade dos servidores públicos (GONZALEZ *et al.*, 2009, p. 123).

Em relação aos servidores públicos, Gonzalez *et al.* (2009) acrescentam as seguintes alterações na legislação que são provenientes do Governo FHC: a proposta de emenda constitucional de nº 173, aprovada em junho de 1998, que permitia a contratação de servidores públicos pelo regime da CLT, afastando o direito à estabilidade e à aposentadoria integral e que, através de fixação por lei complementar, impunha limites aos gastos públicos com pessoal ativo e inativo da União, Estados e Municípios e a Lei 9.468, de 1997, que regulamentou o Plano de Desligamento ou Demissão Voluntária dos servidores públicos federais. Maior (2017) diz que tais medidas são provenientes do projeto de enxugamento do Estado, criado pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, o Mare, instituído em 1995.

A partir de 1998, Gonzalez *et al.* (2009) afirmam que o governo passou a manifestar a intenção de uma reforma trabalhista que fosse mais abrangente,

O denominado *Pacote Trabalhista de 1998* apostou na flexibilização das relações laborais para enfrentar o desemprego crescente. Foi adotada uma série de medidas destinadas a reduzir os custos do trabalho no Brasil por meio da flexibilização das normas de contratação, jornada, remuneração, entre outras (GONZALES *et al.*, 2009, p. 124).

O quadro abaixo (QUADRO 7) demonstra algumas das legislações referentes a esse período, posterior a 1998, e que alteraram direitos trabalhistas ou instituíram novas regras para as relações de trabalho.

Quadro 7 – Legislações trabalhistas selecionadas provenientes do Governo FHC a partir de 1998

(continua)

IDENTIFICAÇÃO	DATA	EMENTA	PREVISÕES
Lei 9.601	21/01/1998	Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.	Cria a modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado através de negociação coletiva, afastando as condições estabelecidas pelo artigo 443, da CLT e o sistema de banco de horas.
Lei 9.608	18/02/1998	Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências.	Autorizou o trabalho voluntário ou gratuito, sem vínculo de emprego nem obrigações de natureza trabalhista e previdenciária nas instituições sem fins lucrativos.
Lei 9.799	26/05/1999	Insera na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências.	Traz determinações em relação a contratação da mulher, como a vedação de anúncio de emprego com referência ao sexo; recusa de contratação, promoção ou motivação de dispensa em razão do sexo; exigência de atestado ou exame de gravidez para a contratação e etc.
Lei 9.842	07/10/1999	Revoga os arts. 723, 724 e 725 do Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.	Revoga artigos da CLT que tratam de sanções para os casos de greve ou lockout.
Lei 9.957	12/01/2000	Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, instituindo o procedimento sumaríssimo no processo trabalhista.	Institui na Justiça do Trabalho o procedimento sumaríssimo para as ações cujo valor da causa não exceda 40 salários mínimos.

Quadro 7 – Legislações trabalhistas selecionadas provenientes do Governo FHC a partir de 1998

(conclusão)

IDENTIFICAÇÃO	DATA	EMENTA	PREVISÕES
Lei 9.958	12/01/2000	Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho.	Autoriza a formação de comissões de conciliação prévia pelas empresas e sindicatos, com atribuição de tentar solucionar os conflitos individuais do trabalho, condicionando o acesso à justiça a prévia tentativa de negociação realizada pela comissão.
Lei 10.097	19/12/2000	Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.	Trata do contrato de trabalho do menor aprendiz e da proteção do trabalho do menor adolescente.
Lei 10.243	19/06/2001	Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2º do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.	Exclui da contagem de horas extras a variação de cinco minutos antes e depois da jornada de trabalho; condiciona o pagamento de horas extras relativas ao trajeto residência - trabalho somente onde não houver transporte público; estabelece os benefícios que não são considerados salário, como vestuários, educação, transporte e etc.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Maior (2017) e Câmara dos Deputados (2019).

Dentre as legislações citadas acima, necessário chamar a atenção para a Lei 9.601, de 1998, que criou uma nova modalidade de contrato de trabalho, o chamado contrato por prazo determinado, autorizado através de negociação coletiva. O que ocorre, é que o artigo 443, da CLT, trazia a possibilidade de contratação de trabalhadores por prazo determinado, mas especificava em quais situações a medida seria permitida. Assim, a Lei 9.601 criou o chamado contrato provisório, afastando a necessidade de qualquer justificativa para tal tipo de contratação, exigindo-se somente a autorização através de acordo ou convenção coletiva.

De acordo com a previsão legal, passou a ser possível a formação de um vínculo por prazo determinado sem vinculação a qualquer motivo específico, a não ser o fato de estar previsto em um instrumento coletivo e ser destinado ao aumento do número de empregados da empresa. Previu, ainda, a redução do FGTS de 8 para 2%. Criou também o chamado ‘banco de horas’ [...] (MAIOR, 2017, p. 400).

A lei passou, portanto, a permitir a contratação por prazo determinado, ou seja, com data de início e fim, para qualquer tipo de atividade ou empresa, independente das condições estabelecidas no §2º, do artigo 443, desde que as admissões representassem aumento no número de empregados, o que poderia ser feito somente através de acordo ou convenção coletiva (artigo 1º); reduziu em 50% as contribuições para o Sistema S e a alíquota de FGTS, que caiu de 8 para 2% (artigo 2º); limitou de acordo com o número de empregados contratados pela empresa o percentual para a contratação por prazo determinado (artigo 3º) e, por fim, alterou o artigo 59, da CLT, criando o banco de horas, que é a permissão para a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia com a folga, o que também deveria ser feito através de acordo ou convenção coletiva, sendo a compensação obrigatória no prazo máximo de 120 dias (artigo 6º) (BRASIL, 1998). A regulamentação da Lei 9.601, de 1998, veio pelo Decreto 2.490, de fevereiro de 1998.

Na análise de Krein (2007), o contrato de trabalho por prazo determinado, criado com a justificativa da necessidade de geração de emprego, acabou não atingindo seu objetivo e trouxe como consequência a precarização do trabalho, posto que prevaleceu somente para setores com menor qualificação e com baixos salários.

O contrato por prazo determinado acabou se constituindo em um enorme fracasso do ponto de vista de sua efetividade no mercado de trabalho. Apresentou crescimento nos três primeiros anos após a sua institucionalização, chegando a representar 10% do total dos empregos criados no ano de 2001, com 116.600 contratados por meio dele. [...] No entanto, após 2001, há uma queda significativa no número de vínculos por essa modalidade de contratação, caindo de 0,43 para 0,13% do total dos empregos formais (ativos) no país, entre 2001 e 2005. Mesmo somando os que foram desligados no decorrer no ano, chega-se a somente 0,28% dos empregos formais. Essa modalidade de contratação também tende a acentuar a precariedade, [...] que fica bem abaixo daquela dos demais trabalhadores, situando-se em média na faixa entre dois e três salários mínimos (KREIN, 2007, p. 134-135).

E apesar das alterações na legislação trabalhista através de leis, algumas delas apresentadas no Quadro 7, as mudanças através de medidas provisórias continuaram também nesse período posterior a 1998. A MP nº 1709, de 6 de agosto de 1998, por exemplo, instituía o trabalho em regime de tempo parcial, sendo aquele que tinha jornada máxima de 25 horas semanais. De acordo com Krein (2007), a lógica de criação desse tipo de contrato foi a mesma do contrato por prazo determinado, visando enfrentar o problema do desemprego por meio de medidas de flexibilização no processo de contratação e dispensa de empregados. Para essa

modalidade de contratação, a lei não apresentava qualquer exigência e nem limitação, somente a opção de se contratar por um período parcial de trabalho.

Essa mesma medida provisória trouxe, ainda, uma alteração para o artigo 59, da CLT, aumentando o prazo de compensação das horas extras constantes no banco de horas de 120 dias para um ano (BRASIL, 1998) e, somente à título de curiosidade, analisando o caminho traçado por ela²⁸, é possível verificar que foi reeditada, ao todo, 41 vezes, alterando-se a sua numeração. A de nº 1.709-4, de 1998, por exemplo, acrescentou no texto a autorização da suspensão do contrato de trabalho para o empregado que desejasse passar por curso de qualificação profissional, ficando esse período de afastamento sem remuneração, situação anteriormente prevista na MP 1.726, de 1998. Depois, essa MP passou por diversas reedições, chegando, por fim, a de número 2.164-41, de 26 de julho de 2001.

A partir daí, visando à apresentação de propostas mais abrangentes, o Governo enviou ao Congresso o Projeto de Lei 4.302, de 1998, que tinha como principal proposta a facilitação da terceirização da mão de obra, em qualquer tipo de atividade e em caráter permanente, além de aumentar o prazo do contrato de trabalho temporário para seis meses, prorrogáveis por mais três meses. Houve, também, a apresentação da Proposta de Emenda à Constituição de nº 623, de 1998, que tinha como proposições o fim da unicidade sindical, a restrição do direito de greve, tornar a contribuição sindical uma contribuição negocial e estimular a negociação direta entre as partes, preferencialmente entre empregado e empregador. O Projeto de Lei teve tramitação até o ano de 2003, quando houve o envio de mensagem de solicitação de retirada de pauta pelo, então, Presidente Luís Inácio Lula da Silva e a Proposta de Emenda à Constituição, diante de uma reação dos sindicatos, foi retirada de pauta pelo próprio Governo FHC (GONZALEZ *et al.*, 2009).

De acordo com Maior (2017), já no apagar das luzes, o governo ainda enviou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 5483, de 5 de outubro de 2001, que propunha alteração no artigo 618, da CLT, estabelecendo que as condições de trabalho acordadas mediante negociação coletiva, prevaleceriam sobre o disposto em lei, sendo esse o chamado negociado sobre o legislado.

Ou seja, pretendia-se levar a cabo a ideia da prevalência do negociado sobre o legislado, contornando, assim, as resistências em alterar formalmente os direitos previstos na CLT e na Constituição, e tornando possível negociar as

²⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1709.htm

condições de exercício destes direitos. Se aprovada²⁹, esta legislação representaria uma verdadeira Reforma Trabalhista, pois permitiria um rebaixamento, via negociação coletiva, dos direitos inscritos e regulamentados em lei (GONZALEZ *et al.*, 2009, p. 127).

O Projeto entrou em regime de urgência e foi aprovado em 04 de dezembro, de 2001, pela Câmara dos Deputados. No Senado, a previsão era de que a votação ocorresse em março de 2002, mas teve o regime de urgência cancelado diante das negociações relativas à CPMF, tendo sido retirado de tramitação, também em 2003, após solicitação do Presidente Luís Inácio Lula da Silva (GONZALEZ *et al.*, 2009; MAIOR, 2017).

Na análise de Sá (2016), acerca do Governo Fernando Henrique Cardoso, esse período deve ser entendido como de radicalização do neoliberalismo, ao passo que o enxugamento do Estado não estava presente somente nos projetos de privatizações, mas em todos os demais seguimentos, inclusive o social.

Desta forma, o seu afastamento enquanto garantidor do bem-estar social, a sua subordinação ao capital imperialista privatista, a desregulamentação das leis de trabalho, as reformas administrativa e da previdência e corte de gastos nas áreas sociais (educação, saúde, moradia, etc.) cumpre coerentemente com a perspectiva neoliberal que o norteia (SÁ, 2016, p. 198).

Para Oliveira (2002), a política trabalhista do Governo FHC se moveu, em alguns momentos, pela preocupação com a estabilidade econômica e, em outros, pela ideia de que seria possível estimular o mercado de trabalho somente com alterações nas regras de contratação e de dispensa ou, ainda, pelo estímulo da relação direta entre empregadores e empregados, pulverizando as negociações coletivas.

Verifica-se, portanto, que nos Governos Collor e FHC muito se falou em modernização da legislação trabalhista, de se deixar no passado o período Vargas, com o entendimento de que a política adotada teria impedido o desenvolvimento do país, mas, ao analisar essas modernizações propostas, vê-se que estão todas elas atreladas à flexibilização de direitos, com o argumento comumente utilizado de que as leis trabalhistas seriam o entrave para esse tão almejado desenvolvimento do país.

O período posterior, nos governos de Luís Inácio Lula da Silva, de 2003 a 2010, e de Dilma Rousseff, de 2011 a 2016, ambos do Partido dos Trabalhadores, não houve propostas de reformas trabalhistas ou grandes alterações na legislação, como demonstrado nos Governos Collor e Fernando Henrique Cardoso. Segundo Maior (2017), houve nesse período uma

²⁹ Tal medida foi aprovada e faz parte da reforma trabalhista de 2017, o que será item pertinente ao assunto.

desaceleração nesse processo de flexibilização, mas sem grandes alterações, também na instituição de novos direitos trabalhistas. O que se pode dizer, é que não foram tomadas medidas importantes nem para a concessão de direitos e nem para a flexibilização daqueles já existentes.

Molin (2011) demonstra que no Governo Lula houve a tentativa de se chegar a um acordo entre empregadores, empregados e Centrais Sindicais, na elaboração de um projeto de reforma trabalhista e sindical, através de um Fórum Nacional do Trabalho, mas a inexistência de um acordo fez com que fosse dado andamento a um projeto de reforma exclusivamente sindical que, apresentado ao Congresso através do Projeto de Emenda Constitucional nº 369/2005, foi apensado a uma PEC anteriormente existente, de nº 314/2004, estando em trâmite até os dias de hoje³⁰.

Já no Governo Dilma Rousseff, segundo divulgação da imprensa à época³¹, havia a informação de que seria apresentada ao Congresso uma proposta de reforma trabalhista no início do ano de 2016, mas, diante da reação das Centrais Sindicais e do próprio Partido dos Trabalhadores, optou-se por privilegiar propostas de reformas previdenciária e tributária (AGÊNCIA BRASIL, 2014; JORNAL NACIONAL, 2016).

Passado esse período, veio, portanto, a reforma trabalhista ocorrida no Governo Michel Temer.

4.3 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Michel Temer assume a Presidência da República em 31 de agosto de 2016, após um processo de *impeachment* que levou à cassação do mandato da, então, Presidente, Dilma Rousseff. O país já vivia um período de turbulência econômica e política desde as eleições de 2014, tendo sido uma disputa acirrada entre os concorrentes Aécio Neves, do PSDB, e Dilma

³⁰ Molin (2011) aborda em sua tese de doutorado as reformas trabalhista e sindical no Brasil e analisa tais questões nos governos FHC e Lula, trazendo todo o panorama histórico do narrado Fórum Nacional do Trabalho, com suas dificuldades e posicionamentos.

³¹ DILMA diz que em próximo governo quer fazer reformas trabalhista e previdenciária. **Agência Brasil**, Brasília, DF, 30 jul. 2014. Política. DILMA desiste da reforma trabalhista após reações das centrais sindicais. **Jornal Nacional**, Rio de Janeiro, 05 fev. 2016.

Rousseff, do PT, que venceu com 51,64% dos votos (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2014).

O processo de *impeachment* teve início em dezembro de 2015, com a aceitação, pelo Presidente da Câmara dos Deputados, Eduardo Cunha, do MDB, de um pedido de *impeachment* contra a Presidente Dilma Rousseff, à época. E seu desfecho se deu em 31 de agosto de 2016, com a cassação em definitivo do mandato da Presidente e a posse de seu vice, Michel Temer (MOURA, 2019).

Em seu discurso de posse já como Presidente Interino, que ocorreu em maio de 2016, com o afastamento da Presidente Dilma Rousseff para responder ao processo de impedimento, Michel Temer falou sobre a necessidade das reformas trabalhista e previdenciária, afirmando que as mesmas tinham o objetivo de garantir o pagamento de aposentadorias e a geração de empregos. Disse, ainda, que nenhuma das reformas viria para alterar direitos adquiridos pelos brasileiros e que faria tudo conforme a Constituição Federal (FOLHA DE SÃO PAULO, 2016).

Em 21 de dezembro do mesmo ano, portanto, o Governo apresenta à Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, prevendo alterações em seis artigos da CLT, bem como na Lei 6.019, de 1974, que trata acerca do trabalho temporário. Tal projeto foi, inicialmente, tratado como uma minirreforma e, dentre as alterações propostas, estavam a de aplicação de multa administrativa para a ausência de registro de emprego na carteira de trabalho; o aumento da jornada de trabalho do regime parcial; a eleição de um representante dos trabalhadores, o chamado representante de fábrica; a regularização da terceirização da mão-de-obra e a questão do negociado sobre o legislado, com o reconhecimento expresso de que a norma coletiva teria força de lei, quando dispusesse sobre uma série de assuntos, como parcelamento do período de férias, intervalo intrajornada, registro de jornada de trabalho, banco de horas e etc³².

³² Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:

- I- parcelamento de período de férias em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho;
- II- pacto quanto à de cumprimento de jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais;
- III- participação nos lucros e resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas;
- IV- horas in itinere;
- V- intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos;
- VI- ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria;
- VII- adesão ao Programa de Seguro-Desemprego – PSE, de que trata a Lei nº 13.189 de 19 de novembro de 2015;

Assim, pelo projeto de lei apresentado, quando a norma coletiva tratasse de quaisquer dos assuntos enumerados pelo artigo, ela teria força de lei. Ou seja, prevaleceria sobre a legislação vigente aquilo que fosse acordado entre as partes, através das entidades sindicais. Ainda, o §1º do mesmo artigo previa que, na análise acerca da validade das normas previstas em Acordo ou Convenção Coletiva, a Justiça do Trabalho deveria, preferencialmente, se ater somente a questões formais acerca do procedimento de criação dessas normas, analisando os chamados elementos essenciais do negócio jurídico³³, e evitando a intervenção judicial naquilo que foi negociado entre as partes.

Essa ideia do chamado negociado sobre o legislado foi um resgate das propostas de alterações apresentadas pelos Governos Collor e Fernando Henrique Cardoso, como demonstrado quando da abordagem desses períodos, sempre sob o argumento de se privilegiar o que é negociado entre as partes em sobreposição ao que diz a lei, sendo essa uma expressa autorização para a flexibilização de direitos.

Apresentado o Projeto de Lei na Câmara dos Deputados, em 09 de fevereiro de 2017 a mesa diretora determinou a criação de uma Comissão Especial, com 36 membros, tendo sido nomeado relator o Deputado Rogério Marinho, do PSDB do Rio Grande do Norte. Entre inúmeros pedidos de realização de audiências públicas, algumas realizadas³⁴, o parecer foi apresentado pelo relator em 12 de abril de 2017, sendo favorável à reforma trabalhista, mas com a apresentação de um projeto substitutivo. Assim, o que antes era tratado como uma minirreforma, com a alteração em 7 artigos da CLT, passou a ser uma proposta de reforma efetivamente significativa com a alteração em quase 100 artigos da CLT, além de mudanças na Lei 6.019, de 1974.

VIII- plano de cargos e salários;

IX- regulamento empresarial;

X- banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;

XI- trabalho remoto;

XII- remuneração por produtividade, incluídas gorjetas percebidas pelo empregado; e

XIII- registro de jornada de trabalho

³³ §1º. No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil., balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Art. 104, do Código Civil Brasileiro: Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.

³⁴ No relatório de conclusão da Comissão, apresentado em 12/04/2017, o relator – Deputado Rogério Marinho, do PSDB do Rio Grande do Norte, narra a realização de 17 audiências públicas, 7 seminários e mais 40 eventos entre reuniões e debates.

A tramitação do projeto de lei, portanto, foi bem rápida, tendo sido aprovado pela Câmara dos Deputados em 27 de abril de 2017, apenas 14 dias após a apresentação do parecer pelo relator da comissão, Deputado Rogério Marinho, com 296 votos a favor e 177 votos contrários.

Acerca dessa tramitação, Martins Filho (2017), mesmo na defesa da necessidade de uma reforma trabalhista, apontou como ponto negativo a rapidez, se comparado com a reforma do Código Civil, aprovado em 2002, e com o Código de Processo Civil, aprovado em 2015³⁵ (informação verbal)³⁶. Fleury (2017) disse que as discussões – assembleias, reuniões e demais eventos realizados, foram feitas em cima do projeto de lei apresentado pelo Governo, que previa a alteração em 7 artigos da CLT, não tendo havido qualquer discussão acerca do projeto substitutivo apresentado pelo relator da Comissão Especial e efetivamente aprovado pela Câmara dos Deputados (informação verbal)³⁷.

Duarte (2019) entende que o cenário do país, naquele momento, teria contribuído totalmente para a aprovação da proposta, na forma como ocorreu:

Sindicatos historicamente enfraquecidos, classe trabalhadora historicamente também enfraquecida por uma nefasta combinação de alienação, desorganização e um certo descaso, com seus próprios interesses e políticos às vésperas de uma eleição necessitando mais que nunca de recursos para o financiamento de suas campanhas formavam um cenário bastante favorável para fazer da Reforma Trabalhista a principal aposta do então governo (DUARTE, 2019, p. 23).

Por outro lado, em uma análise diversa, Pastore (2017) entende que a reforma se fazia necessária para a saída do país da recessão econômica, com a permissão para novas formas de contratação, para garantir mais segurança jurídica para empregadores, bem como para acompanhar a revolução tecnológica.

A proposta, da forma apresentada, foi de fato beneficiada pela situação do país, econômica e principalmente política, ao passo que foi o principal objetivo de um Governo que chega ao poder após o *impeachment* da Presidente, então, eleita, justificando a necessidade de alteração na legislação trabalhista, com a diminuição de direitos, em prol da economia e da

³⁵ Somente a título de curiosidade, a tramitação da reforma no Código Civil Brasileiro levou 26 anos, tendo sido o projeto de lei originário apresentado na Câmara dos Deputados em 1975. Já a reforma do Código de Processo Civil de 2015, levou 5 anos, tendo o projeto originário sido apresentado em 2010.

³⁶ Palestra de abertura do 57º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

³⁷ Palestra “Qual é o posicionamento do MPT diante das reformas trabalhistas?” no 57º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

geração de empregos, fazendo crer que essa era a única saída para a melhora do país naquele momento.

Entre as justificativas apresentadas para tamanha alteração na legislação trabalhista estavam: a necessidade de modernização e atualização da CLT, de geração de emprego, de diminuição das demandas trabalhistas na Justiça do Trabalho, do chamado ativismo judicial, que é a interpretação da legislação dada pelos Tribunais e a garantia da prevalência do que foi negociado entre as partes sobre a previsão legal.

O Brasil de 1943 não é o Brasil de 2017. Há 74 anos éramos um país rural, com mais de 60% da população no campo. Iniciando um processo de industrialização, vivíamos na ditadura do Estado Novo, apesar disso, o governo outorgou uma legislação trabalhista que preparava o país para o futuro. Uma legislação que regulamentava as necessidades do seu tempo, de forma a garantir os patamares mínimos de dignidade e respeito ao trabalhador. [...] Novas profissões surgiram e outras desapareceram, e as leis trabalhistas permanecem as mesmas. Inspiradas no fascismo de Mussolini, as regras da CLT foram pensadas para um Estado hipertrofiado, intromissivo, que tinha como diretriz a tutela exacerbada das pessoas e a invasão dos seus íntimos. O respeito às escolhas individuais, aos desejos e anseios particulares é garantido pela nossa Lei Maior. Não podemos mais negar liberdade às pessoas, não podemos mais insistir nas teses de que o Estado deve dizer o que é melhor para os brasileiros negando-os o seu direito de escolher. Precisamos de um Brasil com mais liberdade (MARINHO, 2017, p. 17)³⁸.

O posicionamento do relator de que a legislação, datada de 1943, retratava a realidade do mercado de trabalho daquela época, não correspondendo com a realidade atual, não condiz com a verdade, sobretudo ao se analisar todo o contexto histórico apresentado das legislações trabalhistas no Brasil, que demonstra que, desde a sua criação, a CLT sofreu inúmeras alterações ao longo da história, não se tratando de uma legislação desatualizada ou ultrapassada, como se fez acreditar.

Seguindo a tramitação legal, aprovado o projeto de lei na Câmara dos Deputados, ele seguiu, então, para o Senado Federal e foi também aprovado em 13 de julho de 2017, com 50 votos favoráveis e 26 votos contrários. Diante das discussões apresentadas e do imediatismo na aprovação da medida, chegou-se ao consenso de que as alterações propostas seriam feitas pelo Governo, posteriormente, através de Medida Provisória, para se evitar que o projeto retornasse novamente à Câmara dos Deputados para votação. Assim, em 14 de novembro de 2017, foi editada a Medida Provisória nº 808, mas tal medida perdeu a sua eficácia, posto que

³⁸ O parecer da Comissão Especial, na íntegra, está disponível no site da Câmara dos Deputados, sendo interessante a leitura dos fundamentos do relatório: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>.

não houve a votação pelo Congresso dentro do prazo legal, para que a mesma fosse transformada em lei. Assim, a reforma trabalhista – Lei nº 13.467, entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, com a alteração em quase uma centena de artigos da CLT e alterações importantes também na Lei 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário.

A rapidez na tramitação de tamanha reforma, sem a abertura para grandes discussões, tratou-se de uma estratégia, no sentido de se evitar qualquer tipo de questionamento, justamente para não ocorrer como nos Governos Collor e Fernando Henrique Cardoso, nos quais alterações da mesma monta foram propostas, mas não foram aprovadas.

Dallegrave Neto (2017) diz que o Projeto de Lei, então apresentado pela Comissão Especial da Câmara, através de seu relator Deputado Rogério Marinho, absorveu 80 medidas de uma cartilha denominada “101 propostas para a modernização trabalhista”, elaborada no ano de 2012 pela Confederação Nacional da Indústria, a CNI (informação verbal)³⁹. Ao acessar a cartilha, no Portal da Indústria⁴⁰, há o objetivo do estudo realizado: “abrir as discussões para reduzir os altos custos do emprego formal, que a CNI vê como um dos mais graves gargalos ao aumento da competitividade das empresas brasileiras” (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2012). Com essa informação, vê-se que se tratou de uma reforma, quase que em sua totalidade, pautada por empregadores, o que justifica a quantidade de direitos flexibilizados e até mesmo retirados dos trabalhadores.

No que se refere às alterações ocorridas na CLT, através da Lei 13.467, de 2017, os quadros abaixo apresentam uma seleção daquelas consideradas de maior impacto, utilizando-se da divisão por assuntos, sendo o primeiro deles (QUADRO 8) acerca das alterações ocorridas na jornada de trabalho.

³⁹ Palestra “As maldades da reforma trabalhista”, no 57º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

⁴⁰ A cartilha “101 Propostas para Modernização Trabalhista” está disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/>.

Quadro 8 – Alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017 em relação à jornada de trabalho

(continua)

JORNADA DE TRABALHO	ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Artigo 4º, §2º	Sem legislação correspondente.	<p><u>Período à disposição:</u> - não é considerado tempo de serviço, ainda que ultrapassar o período de 5 minutos, o tempo que o empregado permanecer dentro da empresa e não estiver efetivamente trabalhando.</p>
Artigo 58, §2º	<p><u>Horas in itinere:</u> - Prevê que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não seria computado na jornada de trabalho, <u>salvo</u> quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecesse a condução.</p>	<p><u>Horas in itinere:</u> - Deixa de ser considerado como hora extra o tempo despendido pelo empregado entre a sua residência e o local de trabalho.</p>
Artigo 58-A	<p><u>Trabalho em regime de tempo parcial:</u> - Considerava como trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não excedesse a vinte e cinco horas semanais. §4º. vedava a realização de horas extras.</p>	<p><u>Trabalho em regime de tempo parcial:</u> - passa de 25 para 30 horas semanais, sem prestação de horas extras ou para 26 horas semanais, com a possibilidade de realização e 6 horas suplementares semanais. - as horas extras podem ser compensadas até na semana posterior.</p>
Artigo 59	<p><u>Horas extras, banco de horas e compensação de jornada:</u> - autorizava a realização de horas extras, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. - §5º. Sem legislação correspondente. - §6º. Sem legislação correspondente.</p>	<p><u>Horas extras, banco de horas e compensação de jornada:</u> - autoriza as horas extras, no limite de duas horas diárias, através de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva. - §5º. Autoriza a instituição do banco de horas por acordo individual escrito. - §6º Autoriza o acordo para compensação de horas dentro do mesmo mês de forma tácita ou escrita.</p>
Artigo 59-A	Sem legislação correspondente.	<p><u>Jornada de trabalho 12x36:</u> Autoriza a jornada 12x36 através de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. - Parágrafo único: a remuneração pactuada engloba os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver.</p>

Quadro 8 – Alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017 em relação à jornada de trabalho

(conclusão)

Jornada de Trabalho	Antes da reforma	Depois da reforma
Artigo 59-B	Sem legislação correspondente.	<u>Acerca do descumprimento das normas:</u> - o descumprimento das determinações legais para a compensação de jornada, quando por acordo tácito, não implica repetição de pagamento das horas extras; - Parágrafo único: as horas extras habituais não descaracterizam o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.
Artigo 61	<u>Horas extras além do limite legal:</u> - nos casos de necessidade imperiosa, por motivo de força maior ou para atender a realização ou a conclusão de serviços inadiáveis, poderá a jornada exceder ao limite legal convencionado, desde que feita comunicação, no prazo de 10 dias, ao Ministério do Trabalho, com a apresentação de justificativa.	<u>Horas extras além do limite legal:</u> - nos casos de necessidade imperiosa, por motivo de força maior ou para atender a realização ou a conclusão de serviços inadiáveis, poderá a jornada exceder ao limite legal convencionado, não havendo necessidade de autorização por convenção ou acordo coletivo e trabalho.
Artigo 71, §4º	<u>Intervalo intrajornada:</u> §4º. A não concessão do intervalo intrajornada mínimo previsto em lei implicava no pagamento do período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.	<u>Intervalo intrajornada:</u> §4º. A não concessão do intervalo intrajornada mínimo previsto em lei implica no pagamento <u>apenas</u> do período suprimido, com acréscimo de 50%, tratando-se de verba indenizatória.
Artigo 384	<u>Descanso de 15 minutos antes da prestação de horas extras para as mulheres:</u> - previa que, em caso de prorrogação do horário normal de trabalho, seria obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho para a mulher.	<u>Descanso de 15 minutos antes da prestação de horas extras para as mulheres:</u> - artigo revogado pela reforma trabalhista.

Fonte: Elaborado pela autora a partir da Lei 13.467/2015.

Uma análise comparativa com o que estava previsto anteriormente na lei e também com o entendimento que era adotado pelos Tribunais, no julgamento das demandas trabalhistas, através das chamadas súmulas⁴¹ e orientações jurisprudenciais⁴², demonstra o

⁴¹ Súmula é um verbete elaborado por um Tribunal, com base nas decisões reiteradas sobre determinado assunto, sendo assim um resumo do entendimento sobre determinada matéria. As súmulas não têm um caráter obrigatório de utilização pelos julgadores, diferentemente da chamada súmula vinculante (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019).

caminho adotado para as alterações que ocorreram, sendo importante aprofundar o entendimento sobre algumas mudanças trazidas acerca da jornada de trabalho e demonstradas no Quadro 8.

O artigo 4º, da CLT, por exemplo, trata do chamado período à disposição, que é o período em que o trabalhador está a serviço do empregador, aguardando suas ordens, incluindo-se como jornada de trabalho. Anteriormente, a previsão era somente de que seria considerado como serviço efetivo o período em que o empregado estivesse à disposição do empregador, aguardando ou executando suas ordens. E, através de entendimento pacífico dos Tribunais, chegou-se a súmula 366, do Tribunal Superior do Trabalho, que apesar de não ter força de lei, era efetivamente aplicada nas ações trabalhistas, prevendo o seguinte:

Súmula nº 366 do TST
CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc) (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2015).

Verifica-se, portanto, que a mudança na legislação seguiu exatamente no sentido de negar o entendimento que era adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho, através da citada súmula, quando especifica, expressamente, na nova redação do artigo 4º, que não será considerada jornada de trabalho, ainda que ultrapasse os cinco minutos, a realização de uma série de atividades na empresa, como para a realização de práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, troca de uniforme, higiene pessoal e etc.

Já o artigo 58, §2º, da CLT, com a nova redação, afasta a questão das chamadas horas *in itinere*, que eram as horas que o empregado gastava entre sua residência e o local de trabalho, sendo que a legislação anterior previa que esse período seria computado na jornada de trabalho, quando se tratasse de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, com a necessidade de fornecimento de condução pelo empregador. Acerca do assunto, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, através da súmula 90:

⁴² Orientações jurisprudenciais são institutos típicos da Justiça do Trabalho e seriam como uma pré-súmula. É o entendimento adotado pelo Tribunal, com base em suas reiteradas decisões, mas ainda não tem a concretude para se transformar em uma súmula (PREBIANCA, 2013).

Súmula nº 90 do TST

HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere".

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2005).

Todavia, nesse caso, a reforma afastou expressamente as chamadas horas *in itinere*, posto que a redação dada ao artigo 58, §2º, da CLT, traz expressamente que,

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 (BRASIL, 2017).

Outra mudança importante e que traz impacto diretamente para o trabalhador, no que se refere à jornada de trabalho, é a questão da realização de horas extras. A legislação anterior já tinha a previsão da compensação de jornada e do banco de horas⁴³. A jurisprudência dos Tribunais, através da súmula nº 85, do Tribunal Superior do Trabalho, tinha como entendimento, em relação a esses institutos:

Súmula nº 85 do TST

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não

⁴³ De acordo com Delgado (2017), o regime de compensação de jornada é aquele que autoriza a realização de horas extras em um dia ou semana, com a compensação, com folga, dentro do mesmo mês. Já o regime de banco de horas, segundo o mesmo autor, seria um regime de compensação de jornada, mas mais estruturado e em um prazo muito superior que um mês.

dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2016).

Com a reforma trabalhista, a grande alteração em relação a esses institutos está na formalização deles. Antes, o regime de compensação de horas poderia ser firmado por acordo escrito, entre empregado e empregador, por acordo coletivo de trabalho, que é aquele firmado entre a empresa e o sindicato da categoria, ou por convenção coletiva, que aquela firmada entre o sindicato representante dos empregados e o sindicato representante dos empregadores. Hoje, o regime de compensação de jornada, com a realização de horas extras em um dia e a compensação com folga depois, pode ser feito de forma tácita, ou seja, que fica subentendido entre as partes, que não precisa ser dito e formalizado em um documento, por exemplo (artigo 59, §6º). Em relação ao banco de horas, a alteração é no sentido de que o instituto pode ser feito por acordo direto entre o empregado e o empregador, sem a necessidade da anuência do sindicato, desde que as folgas sejam concedidas em um período de até seis meses. Verifica-se, portanto, uma facilitação da lei para a implantação desses regimes, afastando-se, dessa forma, a obrigatoriedade de pagamento das horas extras.

Em relação ao descumprimento dos preceitos que eram acordados acerca do regime de compensação de jornada, o entendimento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho, através da citada súmula 85, em seu item IV, era de que a realização de horas extras, de forma habitual, descaracterizaria o acordo firmado, com a determinação do pagamento das horas extras prestadas. Sendo assim, se o empregador extrapolasse no seu direito e o empregado tivesse que comumente trabalhar em regime de horas extras, elas não seriam incluídas em um sistema de compensação de jornada com a folga, mas teriam que ser efetivamente pagas. No entanto, esse entendimento foi afastado pelo parágrafo único, do artigo 59-B, que diz que “as horas extras habituais não descaracterizam o acordo de compensação de jornada e o banco de horas” (BRASIL, 2017).

A jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de folga, chamada de jornada 12x36, passou a ter previsão no artigo 59-A, que autoriza a implantação através de acordo escrito, acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva e afasta o pagamento dos feriados trabalhados como hora extra, sob o argumento de que a remuneração acordada inclui o pagamento dos feriados, bem como do descanso semanal remunerado. Ocorre que, antes da reforma na legislação, esse não era o entendimento aplicado pelos Tribunais, que se baseando na súmula 444, do Tribunal Superior do Trabalho, tinham o entendimento de que tal jornada somente poderia ser formalizada através de norma coletiva, com a anuência do sindicato, jamais através de acordo diretamente entre empregado e empregador. Além disso, a mesma súmula trazia o entendimento de que era assegurado o pagamento em dobro dos feriados trabalhadores, situação também afastada pela legislação agora em vigor.

Verifica-se, portanto, que muitas das alterações que foram incluídas na legislação, pela reforma trabalhista, possuem uma normatização contrária ao que era aplicado pelos Tribunais, no julgamento de ações trabalhistas e que pautavam, em certa medida, os contratos de trabalho. Em uma análise detida, é possível observar que muitos artigos que foram incluídos pela reforma aparecem no sentido de negar a existência de um direito, ao invés de conceder um direito. Além disso, houve uma abertura para a negociação direta entre as partes, empregado e empregador, demonstrando-se o objetivo maior que é o de afastamento do Estado. Tais medidas se fazem totalmente preocupantes, sobretudo pelo fato de se saber que, na prática, não há uma relação de equilíbrio entre empregado e empregador, sendo o primeiro o detentor do poder de decisão. E o Estado, nesses casos, intervinha junto ao trabalhador, justamente no sentido de manter essa igualdade de relação e garantir a permanência de condições dignas de trabalho.

Tal situação não é diferente com o chamado intervalo intrajornada, que é o descanso a que o trabalhador tem direito para repouso e alimentação. Esse intervalo, de no mínimo uma hora, a partir de uma jornada de seis horas de trabalho, se não concedido, em uma ação judicial, era compensado com o pagamento de uma hora extra. Assim, se o trabalhador comprovasse que usufruiu 30 minutos de intervalo, o entendimento era de que a empresa teria que arcar com uma hora extra, como punição pela supressão desse período de descanso, considerado como de saúde pública. Além disso, a súmula nº 437, do Tribunal Superior do Trabalho, dizia ser inválida qualquer cláusula incluída em norma coletiva que reduzisse ou suprimisse esse intervalo.

Alterando tal questão, o §4º, do artigo 71, da CLT, passou a prever que, no caso de concessão parcial do intervalo intrajornada, ou seja, em período inferior a uma hora, o empregador será condenado ao pagamento somente do período não usufruído e não da totalidade do intervalo, como era usualmente aplicado anteriormente. Outra mudança de grande impacto em relação a esse assunto foi a autorização concedida pelo artigo 611-A, inciso III, da CLT, para a negociação coletiva, visando a diminuição do intervalo para, no mínimo 30 minutos e a previsão do parágrafo único, do artigo 611-B, da CLT, de que as normas relativas a duração do trabalho e intervalos não são consideradas normas de ordem pública, permitindo portanto, negociações nesse sentido e afastando o entendimento do item II, da súmula 437, do Tribunal Superior do Trabalho, que demonstrava o entendimento totalmente contrário.

Duarte (2019) entende que as alterações ocorridas não demonstram uma grande novidade, ao passo que os entendimentos trazidos pela reforma já teriam sido aplicados anteriormente, tendo sido alterados por uma interpretação da jurisprudência ou por atuação legal. Já Delgado (2017, p. 134), entende que, em relação a questão do intervalo intrajornada, a alteração trazida pela reforma trabalhista é “bastante extremada, parecendo enfocar, essencialmente, um único aspecto do assunto: o custo trabalhista para o empregador”. E esse entendimento se faz comprovado, sobretudo, se levarmos em consideração que, segundo Dallegrave Neto (2017), grande parte da reforma trabalhista surgiu de uma cartilha criada por empregadores, através da Confederação Nacional da Indústria, como já demonstrado, cuja elaboração tinha exatamente esse objetivo.

Acerca dessa questão de intervalo para descanso, no capítulo da CLT destinado à proteção da mulher, o artigo 384 trazia uma previsão de que, antes da realização de horas extras, era obrigatória a concessão de um intervalo de 15 minutos, no entanto, tal artigo foi revogado pela Lei 13.467, de 2017, afastando o direito anteriormente concedido.

Ainda em relação ao trabalho da mulher, embora não seja exatamente relativo à jornada de trabalho, é importante citar o que passou a ser determinado pelo artigo 394-A, da CLT. Tal artigo, incluído pela Lei 13.287, de 2016, previa o afastamento da empregada, gestante ou lactante de quaisquer atividades em ambiente insalubre, ou seja, em ambiente sob agentes que fossem prejudiciais a sua saúde (DELGADO, 2017). A nova redação dada pela reforma trabalhista, no entanto, passou a apontar um sentido diferente, garantindo o afastamento da gestante somente de ambientes em que houvesse a exposição a agentes

insalubres considerados de grau máximo⁴⁴, sendo que para o afastamento daqueles ambientes com insalubridade em grau médio e mínimo, passaria a ser necessária a apresentação de um atestado, emitido por médico de confiança da mulher, que recomendasse o afastamento durante o período de gestação ou de lactação.

Tal artigo, no que se refere especificamente à parte em que exige a apresentação do atestado foi objeto de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade, no Supremo Tribunal Federal, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, tendo sido julgada procedente, com o entendimento dos Ministros de que tal viola a Constituição Federal, no que se refere aos dispositivos que garantem a proteção à maternidade, à gestante e ao bebê (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019)⁴⁵.

Em relação às modalidades de contrato de trabalho, a reforma trabalhista de 2017 trouxe a regulamentação do chamado teletrabalho, que já tinha uma previsão incluída no artigo 6º, pela Lei 12.551, de 2011, bem como uma nova modalidade de contrato, denominada de Contrato de Trabalho Intermitente, como demonstra o Quadro 9.

Quadro 9 – Alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017 – modalidades de contrato de trabalho

(continua)

TELETRABALHO	ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Artigo 62, III	Sem legislação correspondente. (O artigo 6º previa a inexistência de distinção entre o trabalhador que executa suas atividades dentro ou fora da empresa. E o parágrafo único dizia que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão do trabalho se equiparavam aos meios pessoais de controle e supervisão, para caracterização da subordinação).	<u>Exclusão do regime de controle de jornada:</u> - Não são abrangidos pelo regime de controle de jornada: III - os empregados em regime de teletrabalho.

⁴⁴ A legislação faz uma divisão acerca dos agentes insalubres, como ruído, calor, agentes químicos e etc, em grau máximo, ou seja, mais prejudicial à saúde, grau médio e grau mínimo, concedendo o direito ao recebimento do adicional de insalubridade no percentual, consecutivamente, de 40%, 20% e 10%. Tais determinações estão contidas na Norma Regulamentadora nº 15, da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-15-atividades-e-operacoes-insalubres>.

⁴⁵ A decisão do relator da Ação Direta de Inconstitucionalidade, Ministro Alexandre de Moraes pode ser acessada em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340043987&ext=.pdf>.

Quadro 9 – Alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017 – modalidades de contrato de trabalho

(continuação)

TELETRABALHO	ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Artigo 75-B	Sem legislação correspondente.	<p><u>Definição:</u></p> <p>- Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.</p> <p>- Parágrafo único: O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.</p>
Artigo 75-C	Sem legislação correspondente.	<p><u>Formalidade:</u></p> <p>- A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.</p>
CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Artigo 443, §3º	Sem legislação correspondente.	<p><u>Definição:</u></p> <p>§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.</p>

Quadro 9 – Alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017 – modalidades de contrato de trabalho

(continuação)

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Artigo 452-A	Sem legislação correspondente.	<p><u>Formalidades/ como deve ocorrer:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. - §1º. O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. - §2º. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. - § 3o A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. - § 4o Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. - § 5o O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Quadro 9 – Alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017 – modalidades de contrato de trabalho

(conclusão)

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Artigo 452-A	Sem legislação correspondente.	<p>§ 6o Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais.</p> <p>- § 7o O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6o deste artigo.</p> <p>§ 8o O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.</p> <p>§ 9o A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.</p>

Fonte: Elaborado pela autora a partir da Lei 13.467/2015.

O regime de teletrabalho é aquele realizado pelo empregado à distância, fora do estabelecimento da empresa, utilizando-se de instrumentos de informática ou telemática (BORGES; CASSAR, 2017). Esse tipo de atividade, já tinha uma previsão na CLT, antes da reforma trabalhista, que em seu artigo 6º, incluído pela Lei 12.551, de 2011, determinava a inexistência de distinção entre o trabalhador que executa as suas atividades dentro ou fora da empresa, para fins de caracterização de relação de emprego. O parágrafo único do mesmo artigo, dizia que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão do trabalho se equiparavam aos meios pessoais de controle e supervisão, para caracterização da chamada subordinação (BRASIL, 2011).

Assim, com base nessa legislação, havendo ações ajuizadas com pedido de horas extras pelas atividades em teletrabalho, havia o entendimento de que era possível o controle

de jornada por esses meios de informática utilizados, com determinação do pagamento das horas suplementares e havia também entendimento de que, não havendo a possibilidade de controle de jornada pelo empregador e sendo os horários de trabalho organizados pelo próprio empregado, não haveria a condenação ao pagamento das horas extras⁴⁶.

Analisando-se os artigos da reforma trabalhista que regulam o teletrabalho, vê-se que, em certa medida, houve a resolução de tal questão, já que com a nova legislação, há a exclusão do trabalhador na modalidade de teletrabalho do regime de controle de jornada, o que afasta o direito ao recebimento de horas extras, adicional noturno e etc.

De fato, no passado era difícil a mensuração do trabalho de um empregado em domicílio. Entretanto, diante das novas tecnologias, que permitem, em tempo real, o contato entre o empregado e o patrão, esse meio de trabalho tem sido mais controlado e fiscalizado. Absurdo, por isso, o comando legal que exclui os teletrabalhadores de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados. Estes também deveriam ter os mesmos direitos de todos os demais trabalhadores externos (BORGES; CASSAR, 2017, p. 35).

No relatório apresentado pela Comissão Especial criada para elaborar parecer acerca do Projeto de Lei 6.787, de 2016, apresentado pelo Governo Federal, ao justificar ambas as modalidades de contrato de trabalho, o teletrabalho e o contrato intermitente, o relator,

⁴⁶ Entendimentos do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais: HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010132-05.2016.5.03.0178 (RO); Disponibilização: 13/03/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 80; Órgão Julgador: Segunda Turma; Redator: Rodrigo Ribeiro Bueno). EMENTA: HOME OFFICE - AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO E CONSEQUENTE CONTROLE DE JORNADA - INCIDÊNCIA DE EXCEÇÃO LEGAL. O sistema de trabalho conhecido como home office é juslaboralmente bem aceito e já está até regulamentado, por meio da Lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º/CLT. O atual padrão normativo visa equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Nessa ordem de ideias, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Demonstrada na vertente hipótese a ausência de fiscalização da jornada praticada, além de livremente organizadas pelo trabalhador as atividades externas realizadas, ou em sistema de home office praticadas, incide a exceção expressa no art. 62, inciso I, da CLT. Executado o labor fora do alcance de controle do empregador, não faz jus o obreiro às horas extras postuladas. (TRT da 3.ª Região; Processo: 0000727-42.2013.5.03.0018 RO; Data de Publicação: 21/09/2015; Disponibilização: 18/09/2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 132; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Convocado Vitor Salino de Moura Eca; Revisor: Maria Lucia Cardoso Magalhaes).

Deputado Rogério Marinho, disse ser importante a regulação desses tipos de trabalho, que são, no seu entendimento, decorrentes das inovações tecnológicas (MARINHO, 2016).

No caso do contrato de trabalho intermitente, a própria legislação, no artigo 443, da CLT, traz a sua definição, tratando-se do trabalhador que presta serviços de forma esporádica, descontínua, transitória que, convocado para o trabalho, receberá a sua remuneração, incluindo-se as férias proporcionais, décimo terceiro proporcional e repouso semanal remunerado já ao final da prestação de serviços (BRASIL, 2017), tratando-se, essa sim, de uma modalidade totalmente nova de contratação, que somente poderá ser melhor analisada com o passar dos anos e a sua prática.

Outras alterações importantes ocorreram no que se refere ao chamado direito coletivo, que é aquele que preceitua as normas relativas aos sindicatos, a elaboração e validade das normas coletivas e etc. A reforma trabalhista trouxe uma série de alterações nessa área, demonstrando o Quadro 10 algumas delas, selecionadas.

Quadro 10 – Alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017 em relação ao direito coletivo do trabalho

(continua)

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Artigo 579	<u>Contribuição Sindical obrigatória:</u> - Previa que o imposto sindical era devido, por todos aqueles que participassem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão.	<u>Contribuição Sindical facultativa:</u> - O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão.

Quadro 10 – Alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017 em relação ao direito coletivo do trabalho

(continuação)

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Artigo 611-A	Sem legislação correspondente.	<p><u>Acordado sobre o legislado: -</u></p> <p>- o artigo prevê que a negociação coletiva tem prevalência sobre a lei, quando dispuser sobre:</p> <p>I - jornada de trabalho; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.</p>

Quadro 10 – Alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017 em relação ao direito coletivo do trabalho

(continuação)

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Artigo 611-A	Sem legislação correspondente.	<p><u>Acordado sobre o legislado:</u></p> <p>- o artigo prevê que a negociação coletiva tem prevalência sobre a lei, quando dispuser sobre:</p> <p>I - jornada de trabalho; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.</p>

Quadro 10 – Alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017 em relação ao direito coletivo do trabalho

(continuação)

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Artigo 611-B	Sem legislação correspondente.	<p><u>. Assuntos não permitidos na negociação coletiva:</u></p> <p>- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;</p>

Quadro 10 – Alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017 em relação ao direito coletivo do trabalho

(conclusão)

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Artigo 611-B	Sem legislação correspondente.	XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.
Artigo 620	<u>Princípio da norma mais favorável:</u> - previa que as condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevaleceriam sobre as estipuladas em Acordo Coletivo de Trabalho.	<u>Prevalência do Acordo Coletivo de Trabalho sobre a Convenção Coletiva de Trabalho:</u> - determina que as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora a partir da Lei 13.467/2015.

O afastamento da obrigatoriedade de pagamento da contribuição sindical, um imposto que era pago pelos trabalhadores e pelas empresas aos sindicatos representantes da categoria foi uma polêmica alteração trazida pela reforma trabalhista de 2017.

Somente para se contextualizar, hoje, a organização sindical existente no Brasil prevê que os sindicatos são pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, podendo ser de categoria profissional, aquela que representa os trabalhadores, ou de categoria econômica,

sendo aquela que representa os empregadores. Tal previsão está no artigo 511, da CLT⁴⁷, que também acrescenta a existência de uma categoria profissional diferenciada, que seria a dos “[...] trabalhadores que tenham uma lei que regulamente sua profissão (por exemplo, os advogados, os médicos, os engenheiros, os vendedores viajantes)” (MARTINEZ, 2012, p. 1032).

Mais à frente, os artigos 534 e 535, da CLT⁴⁸, preceituam a composição do sistema sindical organizado em Federações e Confederações. Sendo assim, havendo mais de cinco

⁴⁷ Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

⁴⁸ Art. 534 - É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

§ 1º - Se já existir federação no grupo de atividades ou profissões em que deva ser constituída a nova entidade, a criação desta não poderá reduzir a menos de 5 (cinco) o número de Sindicatos que àquela devam continuar filiados.

§ 2º - As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do Trabalho, Industria e Comercio autorizar a constituição de Federações interestaduais ou nacionais.

§ 3º - É permitido a qualquer federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os Sindicatos de determinado município ou região a ela filiados; mas a união não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas.

Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

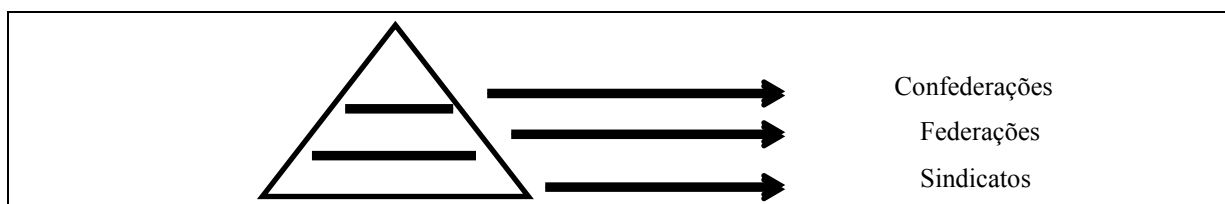
§ 1º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

§ 2º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

§ 3º - Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações.

sindicatos reunidos em uma mesma categoria, poderá ser organizada uma Federação e, reunidas três ou mais federações, poderão ser as mesmas agrupadas em confederações. É o que Cassar (2013) entende por composição sindical em forma de pirâmide, estando na base o sindicato, no meio as federações e, no topo da pirâmide, as confederações.

Figura 1 - Composição Sindical no Brasil



Fonte: Elaborado pela autora a partir de CASSAR (2017).

Acerca do registro para funcionamento das entidades sindicais, afastada a intervenção do Ministério do Trabalho, pela Constituição Federal de 1988, com a concessão da liberdade sindical⁴⁹, o que se exige hoje é um registro no Cartório de Pessoas Jurídicas e um registro sindical, junto ao Ministério do Trabalho, que ocorre somente para que a entidade faça o arquivamento desse documento, fornecendo a certidão de registro e tornando público tal pedido (MEIRELLES, 2009). Essa publicidade é necessária para o caso de já haver um

§ 4º - As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas atividades ou profissões.

⁴⁹ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

sindicato representando a mesma categoria na mesma base territorial, o que fere a unicidade sindical, sendo tal situação passível de impugnação perante o Judiciário.

A Constituição Federal de 1988, como já demonstrado, trouxe grandes avanços com a garantia da liberdade sindical e a desvinculação das entidades sindicais do Estado, em relação a sua organização e estruturação. Por outro lado, manteve a questão da unicidade sindical, ou seja, a autorização para a abertura de somente um sindicato por categoria profissional na mesma base territorial. Esse modelo de organização sindical foi mantido, apesar da orientação da Organização Internacional do Trabalho, através da Convenção nº 87, de 1948, que prevê como liberdade, a possibilidade de filiação espontânea, o que entraria em conflito com a unicidade sindical, bem como com a contribuição sindical obrigatória (NASCIMENTO, 2015).

Mesmo sendo o país signatário da Organização Internacional do Trabalho desde o seu surgimento, em 1919, o Brasil não ratificou tal Convenção, mantendo-se, até os dias de hoje, a exigência da unicidade sindical, ou seja, aos trabalhadores não é facultado a possibilidade de organização espontânea, mas estão, por lei, adstritos a um determinado sindicato representante de sua categoria naquela base territorial.

Dentre as fontes de custeio dos sindicatos, Delgado (2017) cita quatro contribuições dos trabalhadores que são feitas à entidade representativa, sendo a contribuição confederativa, a contribuição assistencial, as mensalidades dos associados aos sindicatos e a contribuição sindical, essa última definida pelo autor como:

Trata-se de receita recolhida uma única vez, anualmente, em favor do sistema sindical, nos meses e montantes fixados na CLT, quer se trate de empregado, profissional liberal ou empregador (arts. 580 e seguintes). Ilustrativamente, no caso de empregado, este sofrerá o respectivo desconto, na folha de pagamento do mês de março, à base do salário equivalente a um dia de labor (DELGADO, 2017, p. 240).

Com a nova redação dada pela reforma trabalhista ao artigo 579, da CLT, a contribuição sindical que, antes era compulsória, passou a ser facultativa, tanto para os trabalhadores, quanto para os empregadores, tendo o legislador condicionado o desconto à prévia autorização. Assim, no caso do trabalhador, caso queira fazer o recolhimento da contribuição sindical, ele precisa autorizar o desconto de seu salário, por escrito, para o empregador, que fará o recolhimento e repasse.

Conforme previsão do artigo 589, da CLT, que foi mantido pela reforma trabalhista, a contribuição sindical dos empregadores é destinada no percentual de 5%, para a

confederação, 15% para a federação, 60% para o sindicato e 20% para uma conta especial emprego e salário; da mesma forma, a contribuição paga pelos trabalhadores é destinada em um percentual de 5% para a confederação, 10% para a central sindical, 15% para a federação, 60% para o sindicato e 10% para a conta especial emprego e salário. Portanto, os valores recolhidos são repassados, nos percentuais determinados pela lei, para as entidades relativas à categoria, para o seu sustento e manutenção, tornando-se, agora, portanto, facultativo esse pagamento.

Tal alteração foi também objeto de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade, no Supremo Tribunal Federal, tendo sido julgada improcedente, mantendo-se como facultativo o pagamento. Na ementa do julgamento proferido, os ministros afirmam que a medida visa combater a proliferação excessiva dos sindicatos no Brasil:

7. A legislação em apreço tem por objetivo combater o problema da proliferação excessiva de organizações sindicais no Brasil, tendo sido apontado na exposição de motivos do substitutivo ao Projeto de Lei nº 6.787/2016, que deu origem à lei ora impugnada, que o país possuía, até março de 2017, 11.326 sindicatos de trabalhadores e 5.186 sindicatos de empregadores, segundo dados obtidos no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais do Ministério do Trabalho, sendo que, somente no ano de 2016, a arrecadação da contribuição sindical alcançou a cifra de R\$ 3,96 bilhões de reais (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019)⁵⁰.

Acerca do assunto, Delgado (2017) diz que a alteração, sem dúvida, provoca uma mudança muito substancial na estrutura do sindicalismo brasileiro, atingindo o custeio dessas entidades sindicais. Os números realmente demonstram uma proliferação do sindicalismo no Brasil nos últimos anos, o que acaba por acarretar na perda de força dessas entidades. Mas a situação, para além da contribuição sindical, acaba por ser impulsionada pela questão da unicidade sindical, ou seja, a determinação por lei de que haja somente um sindicato representante de uma categoria por município, o que impede o exercício de liberdade de escolha pelo trabalhador e impulsiona a abertura de cada vez mais sindicatos específicos a cada seguimento de atividade existente. Peçanha (2018) diz que há um contrassenso na reforma realizada, ao passo que, ao mesmo tempo que tira uma fonte de custeio dos sindicatos, aumenta o poder da entidade sindical, referindo-se a abertura para o chamado negociado sobre o legislado.

⁵⁰ A decisão, na íntegra, está disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>.

Tal mudança, com a prevalência da negociação sobre o que preceitua a lei, conforme demonstrado no Quadro 10, era parte do projeto de lei inicial, criado pelo executivo, tendo sido mantido e ampliado no substitutivo da Câmara dos Deputados, através do artigo 611-A, da CLT, que passou a conter, expressamente, a prevalência do acordo e da norma coletiva de trabalho sobre a lei, quando se tratar dos assuntos lá enumerados. Frisa-se que o rol de assuntos que podem ser tratados dessa forma é exemplificativo, ao passo que o artigo traz a expressão “entre outros” (BRASIL, 2017).

Analisando-se o histórico apresentado acerca das legislações trabalhistas no Brasil, vê-se que, desde o Governo Collor, havia a tentativa de se implantar essa questão do negociado sobre o legislado, com o argumento da necessidade de afastamento do Estado para a abertura de uma negociação direta entre as partes, bem como para uma abertura à flexibilização de direitos. Nesse sentido, flexibilização, seria tornar maleável a rigidez da legislação trabalhista, reduzir ou suprimir os direitos previstos em lei (CASSAR, 2017).

Assis (2017) diz que a prevalência da negociação coletiva sobre a lei já era presente no ordenamento jurídico antes da reforma trabalhista, mas no sentido de beneficiar o trabalhador, por meio da concessão de direitos que não eram previstos na legislação, ampliando aqueles já existentes:

O artigo 7º da Constituição Federal dispõe e elenca os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, o que consagra o que a doutrina denomina de princípio da vedação do retrocesso social. Segundo este princípio, a inovação legislativa ou normativa somente deve ocorrer para beneficiar os trabalhadores (ASSIS, 2017, p. 213).

Todavia, continua a autora, o artigo 611-A, inserido na CLT pela reforma trabalhista vem justamente no sentido oposto, uma vez que permite a redução de direitos e benefícios concedidos expressamente pela lei, perdendo as normas coletivas “seu papel de fonte suplementar do Direito do Trabalho para assumir um papel regulador de interesses e objetivos econômicos” (ASSIS, 2017, p. 216).

Leite (2016), quando do início das discussões acerca do projeto de lei apresentado pelo Executivo prevendo tal questão, já alertava que um empecilho para tal medida se dava na educação dos trabalhadores e dos dirigentes sindicais, um impeditivo para uma negociação equilibrada entre empregador e empregado:

No Brasil, há um elevado contingente de trabalhadores analfabetos ou semianalfabetos, o que deságua no problema da baixa qualificação

profissional. Esse dado, por si só, está a revelar que, sem os conhecimentos técnicos exigidos pelas novas e complexas relações mercadológicas, os trabalhadores certamente ficarão em manifesta desvantagem na mesa de negociação, na medida em que os empresários, como é de conhecimento geral, normalmente contam com assessorias especializadas, inclusive terceirizadas, com profissionais altamente capacitados e preparados para o convencimento dos dirigentes dos sindicatos profissionais (LEITE, 2016, p. 14).

No mesmo sentido, Martins (2016) já alertava para os riscos de tal permissivo legal, diante da inexistência, em sua maioria, de sindicatos fortes no país:

A proposta de que o negociado prevalece sobre o legislado não é adequada, pois não temos sindicatos fortes no Brasil, salvo poucas exceções, e o empregador poderá impor condições de trabalho menos favoráveis aos trabalhadores, ainda que com a assistência do sindicato. No Norte, Nordeste e Centro-Oeste do País, há trabalho escravo. Se o negociado prevalecer sobre o legislado, quem garante que os direitos mínimos dos trabalhadores serão respeitados? Em determinadas regiões, o negociado não pode prevalecer sobre o legislado, que representa uma garantia mínima ao trabalhador. Em certos locais, o patrão, o coronel, impõe a regra ao empregado ou ao sindicato. Nas localidades em que o sindicato não tem poder de pressão, poderão ser feitos acordos muito piores do que a previsão da lei em detrimento do polo mais fraco da relação, que é o empregado (MARTINS, 2016, p. 47-48).

Fleury (2017) ainda acrescenta, a título de comparação, a situação de países como a Espanha e o México que abriram espaço para a flexibilização de direitos, sob a justificativa de geração de emprego, tendo o primeiro tido como resultado a diminuição de empregos e do ganho médio dos trabalhadores, além do aumento das formas alternativas de contratação e o segundo, a extinção de 1,2 milhão de empregos, a criação de 1,2 milhão de empregos alternativos e a diminuição do ganho médio dos trabalhadores de 3 a 5 salários mínimos para 1 a 1,3 salário mínimo (informação verbal)⁵¹.

Em uma vertente oposta, Pastore (2000) sempre foi um grande defensor da abertura para a flexibilização de direitos, através da negociação, sob o argumento de ser uma medida de estímulo para o processo de contratação e de formalização dos trabalhadores no mercado de trabalho. Para o autor⁵², tal medida não significa a revogação de direitos sociais, ao passo que todos eles seriam mantidos, deixando a critério das partes a decisão de renegociar ou não.

⁵¹ Palestra “Qual é o posicionamento do MPT diante das reformas trabalhistas?” no 57º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

⁵² José Pastore possui artigos publicados incentivando a implantação da negociação, nos moldes adotados, desde 1988, estando os mesmos, dentre outros, disponíveis em: <https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/index.htm>.

Martins Filho (2017) entende que, quando há uma desigualdade entre as partes, o papel do Estado é o de dar a proteção, mas, por outro lado, se a sociedade se organiza, o que se faria através do fortalecimento dos sindicatos, não seria mais necessário essa intervenção do Estado. O autor pondera que se o Estado sempre intervém, a sociedade não se organiza, sendo essa a justificativa para a concessão da autonomia para a negociação diretamente entre as partes, bem como para a flexibilização de direitos (informação verbal)⁵³.

Acredita-se ser totalmente equivocado o entendimento de que afastando a atuação do Estado das relações de trabalho, será possível uma negociação equilibrada entre empregado e empregador, facilitando, assim, a geração de emprego e a formalização dos trabalhadores. O Brasil é um país relativamente novo e que por muitos anos utilizou-se de mão de obra escrava, tendo resquícios desse período até nos dias de hoje. A legislação trabalhista, vista como rígida por muitos, veio, na verdade, no sentido de garantir o mínimo de direitos aos trabalhadores e, passado o período de concessão desses direitos, o que se fez foi buscar pela flexibilização e até pela revogação dos mesmos, situação demonstrada pelo levantamento histórico realizado. Para se permitir a negociação direta entre as partes, sem a participação do Estado na busca pelo equilíbrio dessa relação, seria necessário uma atuação de sindicatos fortes, que pudessem realmente atuar na luta pela manutenção e busca por direitos, mas a estrutura sindical atual não favorece as medidas implementadas, em prejuízo, ao trabalhador.

Ainda dentro desse tema, sobre o afastamento do Estado e a abertura para negociação diretamente entre as partes, outras mudanças ocorridas na legislação merecem ser citadas, como as demonstradas no Quadro 11:

Quadro 11 – Outras alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017

(continua)

OUTRAS ALTERAÇÕES	ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Artigo 444, parágrafo único	Sem legislação correspondente.	<p><u>Trabalhador Hipersuficiente:</u></p> <p>- o artigo cria o trabalhador chamado de hipersuficiente, que seria aquele com diploma de curso superior e com remuneração mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. A determinação é no sentido de que as tratativas entre esse trabalhador e o empregador são preponderantes sobre a lei e sobre as normas coletivas.</p>

⁵³ Palestra de abertura do 57º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

Quadro 11 – Outras alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017

(conclusão)

OUTRAS ALTERAÇÕES	ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Artigo 484-A	Sem legislação correspondente.	<p><u>Extinção do contrato de trabalho por iniciativa de ambas as partes:</u> - a lei autoriza uma nova modalidade de rescisão do contrato de trabalho, com iniciativa de ambas as partes, estipulando o recebimento pela metade de verbas como aviso prévio indenizado e multa do FGTS, afastando o recebimento do seguro-desemprego.</p>
Artigo 477, §1 ^a	<p><u>Rescisão do contrato de trabalho:</u> - previa que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só teria validade quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.</p>	<p><u>Rescisão do contrato de trabalho:</u> - afasta o entendimento anterior de que a rescisão dos contratos de trabalho com mais de 1 (um) ano somente poderiam ser feitas com a assistência do sindicato ou perante o Ministério do Trabalho e Emprego.</p>
Artigo 507-B	Sem legislação correspondente.	<p><u>Termo de quitação anual:</u> - a legislação autoriza a realização pelo empregado, perante do Sindicato da categoria, de um termo de quitação anual, garantindo que o empregador cumpriu com todas as obrigações trabalhistas.</p>

Fonte: Elaborado pela autora a partir da Lei 13.467/2015.

O artigo 444, da CLT, em seu parágrafo único, cria o trabalhador chamado de hiperssuficiente, sendo aquele empregado portador de diploma de curso superior e com remuneração mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social⁵⁴, com a determinação de que, o que for negociado diretamente entre esse empregado e o empregador, tem a mesma força de lei, com preponderância, inclusive, sobre as normas coletivas (BRASIL, 2017). Ou seja, o que for acordado entre esse empregado hiperssuficiente e o empregador, não será sequer passível de questionamento, ao passo que sobrepõe ao que está previsto na lei, podendo ser alterados e até restringidos direitos, se assim as partes acordarem. Mais uma vez aqui, questiona-se o

⁵⁴ O teto dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social, o INSS, em 2019, é de R\$ 5.839,45, conforme Portaria nº 9, do Ministério da Economia.

equilíbrio na negociação, quando quem detém o poder de decisão é o empregador, sob pena, por exemplo, de não contratação.

Outra medida implementada pela reforma foi a criação de uma nova modalidade de rescisão do contrato de trabalho, que é a extinção do contrato por iniciativa de ambas as partes, empregado e empregador. Nesse caso, o trabalhador recebe o aviso prévio, se indenizado, e a multa do FGTS pela metade e não tem direito ao seguro desemprego (BRASIL, 2017). Também no capítulo referente à rescisão do contrato de trabalho, com as alterações, deixa de ser obrigatória a rescisão com assistência do sindicato da categoria ou do Ministério do Trabalho e Emprego, podendo ser formalizada somente entre empregado e empregador. Acerca da criação de uma nova modalidade de rescisão do contrato de trabalho, acredita-se que a mesma, na prática, já era utilizada quando se faziam os chamados acordos, em que o empregado manifestava a intenção de rescindir o contrato de trabalho e o empregador, realizava como se estivesse ele dispensando o empregado, para se permitir acesso à benefícios como fundo de garantia e seguro-desemprego, o que era vedado pela lei, vindo a reforma regulamentar situações em que ambas as partes decidem pelo rompimento do contrato. No entanto, em relação à rescisão sem a assistência sindical ou do Ministério do Trabalho, trata-se de medida totalmente prejudicial ao trabalhador, que, muitas vezes, não conhece seus direitos e acaba por sofrer sérios prejuízos pela falta dessa assistência.

Ainda, o artigo 507-B, incluído pela reforma, traz a possibilidade de uma quitação anual do trabalhador ao empregador, dando por cumpridas todas as obrigações trabalhistas, documento que pode ser feito anualmente, perante a entidade sindical (BRASIL, 2017). Na prática, dada a quitação, o trabalhador, em tese, perde o direito de pleitear qualquer verba que entender ser devida naquele período referente ao termo assinado, o que vem ao encontro de uma das justificativas da realização da reforma trabalhista, que foi a necessidade de diminuição no número de ações na Justiça do Trabalho. Essa também é uma medida que pode ser utilizada no sentido de causar prejuízo ao trabalhador, posto que, o desequilíbrio existente na relação empregado e empregador pode impedir que esse trabalhador se negue a assinar tal quitação, sob pena de perda do emprego, por exemplo. E a atuação sindical somente será eficaz e benéfica, se houver realmente um sindicato forte e que impeça qualquer tipo de coação ao trabalhador nesse sentido.

Sob esse argumento de necessidade de diminuição de ações na Justiça do Trabalho, uma série de alterações também foi feita na CLT, como demonstrado no Quadro 12.

Quadro 12 – Alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017 em relação ao direito processual do trabalho

(continua)

Direito Processual do Trabalho	Antes da reforma	Depois da reforma
Artigo 8º	<p>- §2º. Sem legislação correspondente;</p> <p>- §3º. Sem legislação correspondente.</p>	<p><u>Vedação de ampliação de direitos por súmulas e intervenção mínima nas negociações coletivas:</u></p> <p>- §2º. Determina que as súmulas e outros enunciados não podem restringir direitos e nem criar obrigações não previstas em lei;</p> <p>- §3º. No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade com os elementos essenciais do negócio jurídico.</p>
Artigo 790	<p><u>Benefício da Justiça Gratuita:</u></p> <p>- §3º. Facultava ao juiz a concessão dos benefícios da justiça gratuita, àqueles que percebessem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declarassem, sob as penas da lei, que não estavam em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família;</p> <p>- §4º. Sem legislação correspondente.</p>	<p><u>Benefício da Justiça Gratuita:</u></p> <p>- §3º. Limita a concessão do benefício para os trabalhadores com salário igual ou inferior a 40% do limite dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;</p> <p>- §4º. Exige a comprovação da insuficiência de recursos para pagamento de custas do processo.</p>
Artigo 790-B	<p><u>Pagamento dos honorários periciais:</u></p> <p>- previa que a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais era da parte sucumbente, salvo se beneficiária da justiça gratuita;</p> <p>- §4º. Sem legislação correspondente.</p>	<p><u>Pagamento dos honorários periciais:</u></p> <p>- determina que a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente⁵⁵, ainda que beneficiária da justiça gratuita;</p> <p>- §4º. Se o empregado receber no mesmo processo ou em qualquer outro, valores capazes de suportar a despesa com os honorários periciais, eles serão descontados.</p>
Artigo 791-A	Sem legislação correspondente.	<p><u>Honorários de sucumbência:</u></p> <p>- ajuizada a ação, a parte sucumbente (que perder) deve arcar com os honorários do advogado da parte contrária, em um percentual entre 5% e 15%.</p>

⁵⁵ Parte sucumbente é a parte vencida no processo, a que perde. Há um princípio que estabelece que a parte que perde a ação tem que arcar com as custas processuais, os honorários da perícia a que deu causa, bem como os honorários do advogado da outra parte, que seriam os chamados honorários de sucumbência.

Quadro 12 – Alterações selecionadas trazidas pela Lei 13.467/2017 em relação ao direito processual do trabalho

(conclusão)

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Artigo 793-A a 793-D	Sem legislação correspondente.	<u>Responsabilidade por dano processual:</u> - tais artigos responsabilizam, com aplicação de multa, aquele que agir com má-fé na ação judicial.
Artigo 844	- §2º. Sem legislação correspondente; - §3º. Sem legislação correspondente.	<u>Ausência do reclamante na audiência:</u> - §2º. Na hipótese de não comparecimento do reclamante na audiência, a legislação prevê o pagamento de custas processuais, mesmo que seja beneficiário da justiça gratuita, salvo de comprovado justo motivo; - §3º. O pagamento das custas é condição para o ajuizamento de nova ação.

Fonte: Elaborado pela autora a partir da Lei 13.467/2015

Tais medidas demonstradas, como narrado, vão ao encontro de uma das justificativas apresentadas no parecer ao projeto de lei 6.787, de 2016, que afirma que o país é o “campeão de ajuizamento de ações trabalhistas em todo o mundo” (MARINHO, 2017, p. 22), sendo, em partes pelo descumprimento intencional da lei pelo empregador, mas em uma grande quantidade, proveniente das regras processuais existentes que, segundo narra, estimulavam o ajuizamento de ações. O Deputado alega, ainda, como estímulo, as interpretações dadas à lei pela Justiça do Trabalho, que faziam com que casos idênticos tivessem decisões totalmente distintas, levando a edição de súmulas e orientações jurisprudenciais que, segundo o parecer, extrapolavam a função dos tribunais de interpretar, indo além do que era previsto na lei, causando insegurança jurídica. Posicionamento com o qual Martins Filho (2017) coaduna, ao afirmar que as lacunas existentes na lei estavam sendo sanadas pela Justiça do Trabalho, sendo essa uma judicialização imprópria, vindo a reforma como uma reação newtoniana, referindo-se a Terceira Lei de Newton, a Lei da Ação e Reação (informação verbal)⁵⁶.

Contrário a esse posicionamento, Maior (2017) diz que 40% das ações propostas na Justiça do Trabalho são decorrentes da falta de pagamento de verbas rescisórias e que uma média de 80% das ações são julgadas procedentes ou parcialmente procedentes. Somente para

⁵⁶ Palestra de abertura do 57º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

se ter uma ideia, dados divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho, relativos aos processos ajuizados no ano de 2019, de janeiro até o mês de julho, demonstram um ranking dos assuntos mais recorrentes na Varas do Trabalho de todo o país, sendo em primeiro lugar o pedido de pagamento de aviso prévio (278.701 processos), em segundo lugar o pedido de pagamento da multa de 40% do FGTS (233.605 processos) e em terceiro lugar, a multa do artigo 477, da CLT, aplicada nos casos de não pagamento das verbas rescisórias no prazo determinado pela lei, que é de 10 dias da data da rescisão do contrato (215.259 processos). O ranking ainda é seguido, na ordem, por ações pleiteando o pagamento de férias proporcionais (178.482 processos), 13º salário (171.831 processos), multa do artigo 467, da CLT, também referente a atraso no pagamento de verbas rescisórias (167.177 processos) e saldo de salário (120.105 processos). Verifica-se, portanto, que mais de 50% das demandas propostas na Justiça do Trabalho, entre os meses de janeiro e julho de 2019, versavam sobre a falta de pagamento das verbas rescisórias enumeradas (1.497.195 demandas ajuizadas, em um universo de 2.580.458 ações) (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2019). Ou seja, os números demonstram que as demandas ajuizadas na Justiça do Trabalho – mais de 50% - são provenientes do descumprimento da lei pelos empregadores, que deixam de arcar com o pagamento das verbas devidas, quando da rescisão do contrato de trabalho, verbas consideradas alimentares e de direito básico dos trabalhadores. As demandas na Justiça do Trabalho, portanto, em sua maioria, pode-se assim dizer, não são decorrentes de protecionismo da legislação ou de regras processuais adotadas pelos Tribunais, mas decorrentes da falta de pagamento de direitos básicos aos trabalhadores.

Acerca da alegação de insegurança jurídica, causada pela interpretação dada à lei pelos Tribunais, Maior (2017) afirma que a complexidade da legislação trabalhista não se deu pelo aumento de direitos concedidos aos trabalhadores, mas como resultado das reivindicações dos empregadores, na tentativa de fugir das obrigações trazidas pela lei:

O fato é que as sucessivas reivindicações para se efetivar uma flexibilização na legislação trabalhista e as investidas sobre essa legislação buscando extrair dela permissivos de fuga ainda maiores, que só o jurídico da empresa conseguir atingir, o que lhe daria, por consequência, uma vantagem econômica sobre a concorrência, acompanhadas da sensação de impunidade, fruto da noção de que direito trabalhista não precisa mesmo ser respeitado, acabaram gerando situações de insegurança jurídica, mas isso como resultado da implementação de uma intenção juridicamente inconcebível, a de se alcançar segurança jurídica mesmo realizando negócios jurídicos arriscados (MAIOR, 2017, p. 35).

O artigo 8º, demonstrado no Quadro 10, portanto, limita a criação de súmulas e outros enunciados pelos Tribunais, proibindo a supressão ou ampliação de direitos e, ainda, de maneira mais restritiva ao que era previsto no projeto de lei 6.787, de 2016, reduz a análise pelo judiciário de normas coletivas, exclusivamente⁵⁷ a questões relativas aos elementos do negócio jurídico. Assim, os direitos que constarem nas normas coletivas, o seu conteúdo, elaborado através de negociação com os sindicatos, não poderão ser matéria de análise da justiça, que vai estar restrita somente a forma de construção dessas normas. Essa restrição se dá justamente no sentido de se privilegiar o que foi acordado entre as partes, afastando a atuação do Estado até mesmo na fiscalização dessas negociações, o que na prática era feito judicialmente, quando da análise da validade das normas coletivas, em consonância com o que estava previsto na lei.

Sobre as demais alterações apontadas, Dallegrave Neto (2017) e Fleury (2017) chamam a atenção para a questão do acesso à justiça, como um direito fundamental garantido pelo artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal⁵⁸, afirmando que as medidas adotadas vão contra esse direito, inibindo o direito de ação (informação verbal)⁵⁹.

O artigo 790, da CLT, passa a exigir a comprovação de insuficiência de recursos para o requerimento dos benefícios da justiça gratuita⁶⁰, limitando a concessão somente para trabalhadores com salário igual ou inferior a 40% do teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Antes, na prática, por ser o trabalhador considerado hipossuficiente⁶¹, tal situação era comprovada somente com a apresentação de uma declaração, sendo essa a exigência que constava na lei.

No caso da necessidade de nomeação de um perito técnico, por exemplo, para a comprovação de doença, avaliação de perda de capacidade proveniente de acidente de trabalho ou labor em condições prejudiciais à vida e à saúde, o custo desse profissional, no

⁵⁷ No projeto de lei 6.787, de 2016, o §1º, do artigo 611-A, trazia a expressão “preferencialmente”, que foi substituída pela expressão “exclusivamente”, restringindo a atuação da Justiça do Trabalho na análise de normas coletivas.

⁵⁸ Art. 5º, Constituição Federal: 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: XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

⁵⁹ Palestras dadas no 57º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

⁶⁰ A Justiça Gratuita é um benefício concedido por lei (artigo 89, do Código de Processo Civil) para as pessoas com insuficiência de recursos, eximindo-as do pagamento de taxas, custas judiciais e etc.

⁶¹ A hipossuficiência do trabalhador decorre de um princípio chave do direito do trabalho, que é o princípio da proteção. Segundo Leite (2019), esse princípio tem como objetivo garantir a igualdade jurídica entre empregado e empregador, diante da manifesta superioridade econômica de um perante o outro.

caso de sucumbente, passa a ser do trabalhador, prevendo o artigo 790-B, que essa responsabilidade lhe é atribuída, ainda que seja beneficiário da justiça gratuita, podendo ser o valor, inclusive, descontado de verbas recebidas na mesma ação ou em outra em trâmite na Justiça do Trabalho.

Outro custo, criado pelo artigo 791-A, da CLT, é dos honorários de sucumbência. Em uma ação judicial, a parte que perder, deve arcar com os honorários do advogado da outra parte, em um percentual entre 5 a 15%. Há, ainda, como demonstra o Quadro 10, possibilidade de aplicação de multa, para aqueles que agirem com má-fé na ação judicial e a obrigatoriedade de se arcar com as custas do processo, no caso de ajuizamento da ação e não comparecimento em audiência na data agendada.

Tais alterações, de fato, ao menos em um primeiro momento, atingiram em cheio o número de ações ajuizadas na Justiça do Trabalho, desde o início da vigência da reforma trabalhista. No primeiro mês de vigência da lei, reportagens divulgadas já demonstravam uma queda de mais de 50% no número de ações ajuizadas (REVISTA ÉPOCA, 2018). E essa queda, ainda se mantinha nos 6 meses seguintes, com uma redução média de 46% no número de processos (REVISTA CARTA CAPITAL, 2018). Em um balanço de um ano de vigência da legislação, o Tribunal Superior do Trabalho divulgou levantamento de sua Coordenadoria de Estatística, que aponta que entre janeiro e setembro de 2017, as Varas do Trabalho receberam 2.013.241 reclamações trabalhistas, tendo no mesmo período de 2018 sido ajuizadas 1.287.208 reclamações trabalhistas, ou seja, os números demonstram uma redução de 36% no número de ações ajuizadas na Justiça do Trabalho, sendo esse, segundo o Tribunal Superior do Trabalho, o principal impacto da reforma trabalhista (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018).

Na Justiça do Trabalho, por se tratar de verba alimentar, a legislação priorizava políticas públicas de facilitação de acesso pelo trabalhador, como a concessão da gratuidade da justiça somente através da apresentação de declaração de hipossuficiência e a inexistência de honorários de sucumbência. O que se verifica com as alterações realizadas, é que esses direitos anteriormente concedidos foram restringidos, prejudicando o direito de ação. E essa diminuição no número de demandas, se mantida ao longo do tempo, pode ter como consequência um prejuízo aos trabalhadores, sobretudo se levarmos em consideração que mais de 50% das demandas ajuizadas versam sobre direitos básicos, como aqueles que devem ser pagos na rescisão contratual.

Por fim, já saindo da CLT, uma alteração de grande impacto aos trabalhadores foi implementada na Lei 6.019, de 1974, no que se refere a chamada terceirização. Leite (2019) define a terceirização como sendo:

[...] um procedimento adotado por uma empresa que, no intuito de reduzir os seus custos, aumentar a sua lucratividade e, em consequência, sua competitividade no mercado, contrata outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados (LEITE, 2019, p. 546).

Assim, não restam dúvidas de que o fenômeno da terceirização, sendo a contratação de mão de obra através de uma empresa terceira, surge com a globalização e a necessidade de otimização da produção e de diminuição de custos, sendo uma abertura para a flexibilização de direitos e para a precarização do trabalho. A Lei 6.019, de 1974, aprovada durante a Ditadura Militar, como demonstrado no capítulo referente ao assunto, foi a primeira modalidade de terceirização criada legalmente no Brasil, tratando-se da contratação de trabalhador temporário, através de empresa interposta.

No ano de 2017, tal legislação passou por uma primeira mudança, através da Lei 13.429/2017, chamada de Lei da Terceirização, que trouxe uma regulamentação legal para a terceirização da mão de obra, bem como incluiu alterações acerca do trabalho temporário, como a ampliação do limite de tempo de contratação de 90 para 180 dias, com possibilidade de prorrogação por mais 90 dias (artigo 10º). Antes dessa previsão legal, não havia no Brasil uma legislação específica regulamentando a terceirização da mão de obra, sendo mais aplicado o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, através da súmula nº 331:

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso

evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2011).

Cassar (2017) diz que a edição da súmula n.º 331, do TST, acima, surgiu de uma pressão do mercado, visando a flexibilização das relações de trabalho, devido a necessidade de redução de custos pela empresa. No entanto, tal entendimento diz ser ilícita a contratação de trabalhadores por empresa interposta, abrindo a possibilidade somente para as áreas de vigilância, conservação e limpeza, além dos serviços ligados a atividade-meio do empregador, sem que houvesse a presença dos requisitos existentes para a formação do vínculo de empregado direto com a empresa tomadora de serviços. Assim, a terceirização passou a ser autorizada somente no caso de contratação, através de empresa interposta, de trabalhadores que realizariam atividades periféricas dentro da empresa, não sendo, até então, permitida essa mão de obra para a realização de atividades-fim, que são aquelas consideradas principais. Acrescenta-se que a Lei 13.429, de 2017, silenciou-se acerca desse assunto, mantendo-se, portanto, o entendimento que já era adotado pelos Tribunais.

No entanto, a reforma trabalhista de 2017 trouxe nova modificação à Lei 6.019, de 1974, dessa vez, abrindo espaço para a terceirização da mão de obra em quaisquer atividades da empresa, seja atividade-meio ou atividade-fim, quando atribui a seguinte redação aos artigos 4º-A e 5º-A:

Art. 4o-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.
Art. 5o-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. (BRASIL, 2017).

Outra modificação feita pela reforma, foi a inclusão do §1º, do artigo 4º-C, que coloca como possibilidade o pagamento da mesma remuneração do trabalhador contratado para o trabalhador, não sendo essa uma exigência legal, quando assim preceitua:

Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante (BRASIL, 2017).

TEIXEIRA *et al.* (2017) entendem tais alterações como medidas típicas do capitalismo e alertam para os riscos que tal situação pode atrair:

Para reduzir seus custos, as empresas poderão transferir parte ou todo o processo produtivo, que poderá ser realizado dentro ou fora de suas dependências. É grande, pois, a probabilidade de que todas as ocupações que não necessitam de qualificação ou se configuram como trabalho não especializado serão terceirizadas, especialmente nas categorias profissionais em que as normas coletivas proporcionaram avanços salariais e benefícios significativos, como vale-alimentação e refeição, auxílio-creche, ampliação da licença maternidade, entre outras. Esses benefícios se restringirão às pessoas cuja atividade é definida pela empresa como essencial para o seu negócio, transferindo o restante para uma prestadora de serviços cuja atividade econômica não corresponderá, necessariamente, à mesma da tomadora de serviços. Nesse movimento, os jovens e as mulheres tendem a ser os primeiros a terem seus postos de trabalho eliminados, as mulheres por estarem nas ocupações mais facilmente transferíveis e os jovens porque seu ingresso no mercado de trabalho se dará por meio de uma terceirizada (TEIXEIRA *et al.*, 2017, p. 38).

Para Delgado (2017), a ampliação da contratação de mão-de-obra terceirizada para quaisquer tipos de atividades é medida que fere a Constituição Federal, quando se fala da dignidade da pessoa humana, como pilar do Estado Democrático de Direito. No entanto, esse assunto foi levado à análise do Supremo Tribunal Federal, que firmou o entendimento de que “é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada” (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2018, p. 3)⁶². A decisão ainda diz que a Constituição Federal não impõe um modelo específico de produção, não impede a criação de estratégias empresariais flexíveis e não veda a terceirização da mão de obra.

Na prática, antes mesmo da reforma trabalhista de 2017, sabe-se que a terceirização da mão de obra, ainda que somente na atividade-meio, sempre foi sinônimo de precarização, diante do pagamento de salários menores, da falta de treinamento e, como consequência, graves acidentes, da supressão de direitos, da rotatividade de emprego e até mesmo das discriminações dentro do ambiente de trabalho. A ampliação desse tipo de contratação para todos os tipos de atividade não vai melhorar essa relação, muito pelo contrário, mantendo-se o objetivo do empregador somente de redução de custos, resultando em uma precarização ainda maior.

⁶² O acórdão proferido na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, com relatoria do Ministro Roberto Barroso, na íntegra, está disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf>.

É o que já se demonstrava através de um estudo feito pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, o Dieese⁶³, realizado entre os anos de 2007 e 2014. A diferença salarial entre terceirizados e contratados já era, em média, de 23,4%; a jornada de trabalho era maior (85,9% dos vínculos com jornadas entre 41 e 44 horas semanais, contra 61,6% de empregados contratados); além disso, os afastamentos por acidentes de trabalho também eram superiores para os trabalhadores terceirizados (9,6% contra 6,1%). Andersen (2017), analisando tais números, afirma que os reflexos da terceirização sobre o trabalhador trazem um ambiente de trabalho inseguro e menos sadio, com uma política de pagamento de salários inferiores do que aos trabalhadores contratados e, ainda, jornadas de trabalho mais prolongadas.

Para Porto (2017), a condição principal e imprescindível para que a terceirização possa vir a ser considerada lícita, é que ela não seja implementada com o objetivo de reduzir custos trabalhistas, ou seja, que ela não leve à precarização das condições de trabalho. Mas tal pensamento, acredita-se, se faz impossível, ao passo que o fundamento para a criação da terceirização da mão de obra, fruto da flexibilização de direitos, foi justamente o de reduzir custos e aumentar a produtividade.

De um modo geral, a reforma trabalhista na forma realizada, com a promessa de crescimento econômico e geração de empregos, ainda não cumpriu com o que era prometido. Na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, da OIT, o secretário de relações internacionais da CUT alertou para o crescimento do desemprego no país, dois anos após a aprovação da reforma:

De acordo com a pesquisa mais recente do IBGE, órgão oficial do governo, o desemprego no Brasil atingiu 12,5% da população economicamente ativa no primeiro trimestre de 2019, diante de 11,8% do último trimestre de 2017 – momento em que a lei entrou em vigor. Ou seja, desde a efetivação da Reforma Trabalhista, aumentou em cerca de um milhão o número de brasileiros desempregados. O trabalho informal teve alta de 4,4% em comparação com o primeiro trimestre de 2018 e o número de desalentados (trabalhadores que desistiram de procurar emprego) bateu recorde. De acordo com a FIPE – Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas, ligada à Universidade de São Paulo, umas das mais respeitadas do Brasil, entre 2017 e 2018 as negociações coletivas tiveram uma queda da ordem de 45,7%, como resultado direto da Reforma Trabalhista. Ou seja, de um ano para outro, quase metade da cobertura e proteção coletiva simplesmente deixou de existir (VIOMUNDO, 2019).

⁶³ O estudo foi realizado utilizando-se da Relação Anual de Informações Sociais, a Rais, do Ministério do Trabalho e Emprego, entre os anos de 2007 e 2014, com publicação em 2017, estando disponível, na íntegra, no endereço <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>.

No mesmo evento, com base em denúncias do Ministério Público do Trabalho e dos sindicatos contra a reforma trabalhista, a OIT incluiu o Brasil na chamada lista suja, formada por um grupo de 24 países acusados de descumprirem normas internacionais de proteção aos trabalhadores (O GLOBO, 2019).

Vê-se, portanto, que, em vigor desde 11 de novembro de 2017, os objetivos apresentados como fundamento para a reforma, de melhora da economia e de geração de empregos, ainda não foram alcançados, mas a perda de direitos foi concretizada, como se demonstrou na análise apresentada. Maior (2019), comentando sobre uma reportagem do Jornal Folha de São Paulo, de 1º de maio de 2019, em que um representante da Confederação Nacional da Indústria atribui à crise econômica o fato de a reforma trabalhista não ter atingido seus objetivos, narra que, na verdade, as alterações realizadas na legislação, ao contrário, atingiram os efeitos efetivamente esperados, ao passo que, diferente da forma que ela foi apresentada, não se dispunha a acabar com a crise, melhorar a economia ou gerar empregos:

Em suma, o que mais deve impressionar nessa história não é a falácia da irracionalidade de usar a crise para impor uma legislação de retrocesso, sob as retóricas da modernização e de que sacrifícios são necessários para a superação da crise, e depois, sem reconhecer que foram retirados direitos e rebaixados os ganhos da classe trabalhadora, com benefícios reais para as grandes empresas e os bancos, a fala de que os imaginados efeitos benéficos do sacrifício não advieram por causa da crise, e sim o fato de que novamente se apresenta a crise como o fundamento para pedir outra dose de sacrifício à população (MAIOR, 2019).

Segundo o mesmo autor, o discurso agora apresentado é de que, para que a reforma trabalhista atinja aos objetivos de geração de emprego e impulso à economia, faz-se necessária uma nova reforma, a da previdência, que de fato ocorreu. Há que se acrescentar a esse entendimento, que, mesmo não sendo objeto do presente estudo, que se limita a pesquisar até a reforma trabalhista de 2017, novas alterações na legislação dos trabalhadores estão sendo implementadas. Cita-se a Lei 13.874, de 2019, a chamada Lei da Liberdade Econômica, dentre elas, a de que a obrigatoriedade do registro de jornada de trabalho passa a ser somente para empresas com mais de 20 funcionários (antes a lei previa que era obrigatório para empresas com mais de 10 empregados), além da permissão para o registro de ponto por exceção, que é aquele em que a empresa somente anota a jornada quando ela for diferente da contratada, por exemplo, com realização de horas extras, havendo novas alterações a todo o momento, inclusive por Medidas Provisórias. No fundamento de todas as alterações realizadas, como narrado, está a necessidade de mudanças para tirar o país da crise

econômica, sendo esse o discurso neoliberal que defende e tem implementado a todo o custo, a flexibilização de direitos.

A reforma trabalhista de 2017 é resultado de um projeto que vinha se tentando aprovar desde o Governo Collor, em conjunto, conforme apurado, com a reivindicação de empregadores, através da cartilha da Confederação Nacional da Indústria. A aprovação, na íntegra do substitutivo apresentado, foi estrategicamente posta, aproveitando-se a crise política e econômica pela qual passava o país e limitando as audiências e reuniões para discussão sobre o assunto ao período anterior à apresentação do projeto substitutivo. Evitando-se maiores discussões, também, é que a aprovação no Senado foi feita com a promessa de que as alterações propostas seriam realizadas através de Medida Provisória, o que evitaria o retorno do projeto à Câmara dos Deputados, tendo a Medida Provisória sido efetivamente apresentada, sem muitas das alterações esperadas, mas vencido o prazo de aprovação, perdeu a sua vigência. Verifica-se, portanto, que a tramitação da lei em tempo recorde visava justamente afastar as chances de uma tomada de consciência e organização dos movimentos sociais, que ao longo da história garantiram a concessão, a ampliação e manutenção de seus direitos, estando o trabalhador, hoje, diante da lei posta, que o coloca em situação de igualdade com o empregador nas negociações, que passam, muitas delas, a ocorrerem diretamente entre as partes, sem a presença do Estado. O impacto de tamanha mudança na legislação, em prejuízo aos trabalhadores, como demonstrado, já apresenta alguns resultados, mas poderá ser efetivamente sentido e avaliado em longo prazo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho, como já narrado, surge a partir da reforma trabalhista ocorrida no ano de 2017, quando a realidade provocou o desejo de se buscar na história a trajetória das leis trabalhistas no Brasil. No período de apresentação do projeto substitutivo da reforma pelo relator, Rogério Marinho, do PSDB do Rio Grande do Norte, atuava como advogada trabalhista, na maioria, como representante de empregadores. Dessa forma, conhecia bem o posicionamento dos Tribunais, não tendo jamais acreditado na possibilidade de que alguns pontos da legislação pudessem ser efetivamente alterados. Assim, tamanha foi a surpresa na leitura do substitutivo ao projeto de lei apresentado que, na época, cheguei a duvidar da possibilidade de aprovação dessa modificação na legislação trabalhista. Mas, a rápida tramitação do projeto demonstrou que seria possível a reforma na forma exatamente apresentada.

Na mesma época, já como mestranda no Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública e Sociedade, da Universidade Federal de Alfenas, a ideia de se desenvolver a dissertação acerca do tema surgiu de uma discussão sobre o assunto na disciplina de Gestão Pública e Sociedade, quando lembro ter manifestado meu espanto com o projeto da reforma apresentado. Saí da sala de aula com o tema, com a orientadora e com os olhos brilhando com a possibilidade de aprofundar os estudos em uma área tão apaixonante, ainda mais com a chance de fazer um resgate histórico.

Partindo-se, portanto, de um acontecimento atual, a reforma trabalhista de 2017, a ideia era apresentar a trajetória da legislação trabalhista no Brasil, mas iniciando-se no Governo Vargas, quando há a criação da CLT, sendo considerado o período de nascimento da legislação trabalhista no Brasil. No entanto, nos primeiros levantamentos foi possível notar a importância da Primeira República nesse sentido, com a organização dos movimentos dos operários da época que já partiam em busca de seus direitos. Alertada acerca do desafio de se pesquisar um corte histórico longo, abracei a ideia e iniciei a pesquisa, juntando as formações em Jornalismo e em Direito na tentativa de fazer um trabalho que fosse interessante para um programa interdisciplinar.

Diante disso, o objetivo geral do presente estudo, como apresentado, é, por intermédio do levantamento do contexto histórico da legislação trabalhista no Brasil, demonstrar o conjunto de alterações que foram feitas, buscando compreender como se chegou

até a reforma trabalhista de 2017. Assim, o estudo se inicia na Primeira República, período em que, como demonstrado, surgem as primeiras leis voltadas para a regulação do trabalho e nasce a preocupação com esses direitos sociais. Nesse período, quando se inicia a industrialização, os trabalhadores passam a se reunir nas fábricas e começam a questionar as condições de trabalho, com jornadas excessivas, salários baixos, ambientes precários, sem qualquer treinamento e segurança. Na verdade, inexistia uma regulamentação para o trabalho, sendo ainda utilizado nas contratações muito do que era aplicado na cultura escravista.

Os movimentos dos trabalhadores em busca de direitos começaram a ocorrer nesse período, havendo notícias de greves que se estendiam por todo o país. Por outro lado, os industriários também começaram a se organizar em associações, no sentido de buscar medidas de conter esses movimentos, adotando desde a demissão em massa, a criação de listas negras de empregados que atuavam nos movimentos grevistas, até a concessão de alguns direitos, o que acabava por aumentar o impasse, posto que os empregadores que não concediam benefícios passavam a ser pressionados pelos trabalhadores, criando uma situação de total turbulência. Nesse período, autores como Dean (1971), Maior (2017) e Santana (2013) já narram uma política de antitrabalhismo liderada por empregadores, visando impedir o avanço da legislação trabalhista.

Apesar do impasse, a industrialização, considerada tardia no Brasil, precisava crescer e o embate entre empregados e empregadores era um entrave para esse desenvolvimento. Assim, começam a surgir algumas legislações em benefício dos trabalhadores. Inicialmente, eram implementadas pelos Estados, que tinham competência para tal e depois, com a reforma constitucional de 1926, essa competência passa a ser do Congresso Nacional.

Resultado do Tratado de Versalhes, de 1919, e da criação da Organização Internacional do Trabalho, o primeiro passo para a regulamentação do trabalho no Brasil surge com a criação, na Câmara dos Deputados, da chamada Comissão Especial da Legislação Social. Como resultado, foram apresentadas inúmeras propostas que foram rapidamente combatidas pelos empregadores, que resistiram o quanto puderam na implantação de direitos, posto que os mesmos atribuiriam em aumento de custos, sendo possível observar esse mesmo posicionamento, de visão de lucro e de aumento de produtividade, durante toda a história da legislação trabalhista levantada.

Ainda assim, as primeiras discussões acerca da regulamentação do trabalho são provenientes da Primeira República, afirmando Maior (2017) - com o que se concorda - que,

ao assumir o poder, Getúlio Vargas implementou muito do que já havia sido discutido e estudado, como necessidade, já nesse período.

Como não havia nenhuma regulação do trabalho, as legislações provenientes da Primeira República se referem à formação de uma estrutura governamental, relacionada ao trabalho, como, por exemplo, a criação do Conselho Nacional do Trabalho, e também a regulação do trabalho em determinadas categorias, como dos serviços domésticos e dos menores. Outra medida proveniente desse período, foi a regulação das obrigações quando da ocorrência de acidentes de trabalho, posto que, sem treinamentos e em ambientes precários, inúmeros acidentes ocorriam nessa época, sendo necessária uma regulamentação nesse sentido. Por fim, dentro da legislação selecionada, relativa à essa época, está a concessão do direito de férias.

Observa-se que essas medidas, nem de perto solucionaram a questão da precariedade do trabalho e nem mesmo calaram os trabalhadores que continuaram cada vez mais organizados nos movimentos grevistas e na luta pelos seus direitos. Mas não se pode negar que, foi na Primeira República, com o início e expansão do processo de industrialização do país, que nasceram as primeiras e importantes discussões acerca dos direitos dos trabalhadores, fruto da atuação e da luta dos operários daquela época.

Ao iniciar o presente estudo, como anteriormente dito, a ideia era abordar a legislação trabalhista a partir do Governo Getúlio Vargas, mas as pesquisas levaram à Primeira República, sendo esse o momento em que os trabalhadores começam a se reunir em busca de melhores condições de trabalho, tendo, de fato, tido alguns resultados, se não na instituição de direitos, pelo menos no impulso para que tal assunto começasse a ser discutido.

O cenário, portanto, quando Getúlio Vargas assume o poder era de crise entre empregados e empregadores e de movimentos já muito bem organizados pelos trabalhadores. A primeira constatação foi de que seria necessária uma atuação, no que se refere à regulação do trabalho, sobretudo para se atingir o objetivo de industrializar o país e de desenvolver o modelo capitalista. E assim, se seguiu com um período não só de regulação de direitos, mas de criação de instituições para divulgação e fiscalização de seu cumprimento. Um dos grandes desafios da Primeira República era fazer valer os direitos concedidos, ao passo que não havia uma forma de difundi-los por todo o país e muito menos uma forma de fiscalização de que eles estivessem sendo cumpridos, situação que foi de imediato alterada pelo Governo Vargas.

Dessa forma, a primeira medida adotada foi a criação do Ministério do Trabalho, como um órgão fiscalizador e de centralização de todas as questões que se referiam ao

assunto. Frisa-se que, pela atribuição dada a esse órgão, é que se fala do chamado Estado interventor, que passou a ter o controle e a regular efetivamente as relações de trabalho. O sindicalismo é um exemplo disso, posto que, regulamentado, passou a ser vinculado ao Estado, através do Ministério do Trabalho, que fazia todo o controle, desde a criação da instituição, a organização das contas e a atuação. Assim, diferente da Primeira República, em que os trabalhadores reunidos em associação não tinham qualquer tipo de controle e não estavam submetidos a regras, os sindicatos passaram a ser totalmente submissos ao Estado, o que exigia uma forte organização e atuação, no sentido de manter o foco de reunião dos trabalhadores na luta pelos seus direitos, o que de fato ocorreu em muitos períodos da história, tendo-se conquistado ao menos a liberdade sindical na Constituição Federal de 1988, afastando o controle do Ministério do Trabalho.

Nesse contexto, de intervenção do Estado no Governo Vargas, é que se tem a discussão apresentada acerca do chamado “mito da outorga”, que seria a apresentação de uma realidade de concessão efetiva de direitos trabalhistas, mas em troca da submissão aos comandos do Estado, que trabalhava atento a qualquer movimento de organização e de luta desses trabalhadores, através dos sindicatos. É dessa atuação do Estado que se tem o discurso usualmente apresentado, nos dias de hoje, de necessidade de se banir das relações de trabalho os resquícios de autoritarismo, provenientes do Governo Vargas, sendo esse um dos argumentos, desde então, para a flexibilização e até para a desregulamentação do trabalho.

O presente estudo, não objetiva responder acerca da existência ou não da relação atribuída entre a legislação trabalhista brasileira e a Carta *Del Lavoro*, do regime autoritário italiano, no entanto, verificou-se com o estudo realizado que, àquela época, diante da proximidade com o período de escravidão, não seria possível estabelecer uma legislação trabalhista, bem como garantir o seu cumprimento, sem a participação de um Estado atuante e fiscalizador, não havendo como garantir, acredita-se, uma relação de equilíbrio na negociação entre empregado e empregador. E esse pensamento segue até os dias de hoje, ao passo que, para além dos resquícios da cultura escravista que ainda se mantém, a perseguição do lucro e da necessidade de aumento de produtividade ainda impedem, até os dias de hoje, a existência dessa relação equilibrada, mantendo-se assim, entende-se, a necessidade de uma atuação do Estado.

É proveniente do Governo Getúlio Vargas, portanto, como demonstrado, a efetiva regulação do trabalho no Brasil, com a criação de toda a estrutura para a fiscalização do cumprimento das leis instituídas, podendo-se afirmar ser desse período a construção do

Direito do Trabalho brasileiro. Pode-se citar, observando-se os quadros apresentados no capítulo referente a esse período, a instituição de normas acerca da contratação dos trabalhadores, tipos de contrato de trabalho, formas de rescisão do contrato de trabalho; a regulação da jornada de trabalho, férias, salário, condições de higiene e segurança do trabalho; a regulamentação do trabalho do menor e da mulher; a organização sindical e a formação das normas coletivas; a atuação do Ministério do Trabalho e da Justiça do Trabalho e etc.

As legislações esparsas foram tantas, que se entendeu por bem a criação de uma consolidação das leis, com a reunião sistematizada de todas as legislações trabalhistas existentes, o que se fez através da criação da CLT, em 1943. E o que já se instituiu à época, além de um controle estatal dos sindicatos, foi uma proteção do Estado aos trabalhadores, no sentido de se estabelecer um equilíbrio na relação empregado e empregador, o que passou a ser aplicado com a atuação de instituições como a Justiça do Trabalho, por exemplo, na solução dos litígios, na interpretação e aplicação da legislação vigente, bem como impulsionando a criação de novas regras. É possível concluir, portanto, que a Primeira República e a Era Vargas representam, sem dúvida, o período de concessão dos direitos trabalhistas no Brasil.

A partir da criação da CLT, a luta dos trabalhadores passa a ser para a manutenção dos direitos concedidos, bem como a inclusão deles na Constituição Federal. Esse foi um período marcado por grande movimentação dos trabalhadores, já em número muito maior, diante do aumento na geração de emprego impulsionado pela abertura para o comércio exterior na era Juscelino Kubitschek. Esses operários se reuniram e entre as principais reivindicações estava a questão salarial, tendo sido deflagradas greves por todo o país, estando as entidades sindicais organizadas e engajadas nos movimentos realizados.

Tamanho foi a atuação dos trabalhadores, nesse período, ao ponto de serem percebidos pelos movimentos que articularam o Golpe de 1964, tornando-se o encerramento deles um dos objetivos da Ditadura Militar instalada. A contenção dos movimentos sindicais foi medida imediatamente tomada, com a proibição total do direito de greve e a intervenção nas entidades sindicais, com a finalidade de desarticular os movimentos e calar os trabalhadores.

Um resultado interessante que aparece no estudo realizado, é que o período de Ditadura Militar foi o de maior número de alterações na legislação trabalhista em toda a história, tendo havido forte atuação, já nesse período, na flexibilização e até retirada de

direitos, ultrapassando inclusive a reforma trabalhista de 2017. São provenientes desse período, por exemplo, a Lei 4.923, de 1965, vigente até os dias de hoje, com a autorização para diminuição de jornada de trabalho e de salários; a Lei 4.749, de 1965, que autorizou o parcelamento do 13º salário; a Lei 5.107, de 1966, que criou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e extinguiu a estabilidade decenal, bem como a Lei 6.019, de 1974 que autoriza o contrato de trabalho temporário, por empresa interposta, sendo a primeira modalidade de terceirização de mão de obra, dentre outras.

Vê-se, somente pelas legislações acima citadas, que as alterações realizadas já seguiam uma tendência de flexibilização de direitos, adotando o movimento de países desenvolvidos, a partir da década de 70, que difundiam a ideia de revisão dos direitos dos trabalhadores diante de situações de crise. Nesse período, necessário registrar, houve a tentativa pelo Governo Ernesto Geisel de criação de uma nova CLT, com a formação de uma comissão de estudos que faria a atualização em toda a legislação, mas diante da dificuldade de um projeto nesse sentido, optou-se por fazer esse trabalho de forma gradual, o que de fato ocorreu.

Outra questão que chama muito a atenção, acerca da legislação trabalhista no período de Ditadura Militar, foram as inúmeras alterações feitas nos capítulos provenientes à saúde e segurança do trabalho, o que se fez através do Decreto 229, de 1967. Essa parte da CLT, como apurado, foi praticamente reescrita. Como justificativa, autores apontam o fato de que, a exploração de mão de obra acabava por causar acidentes e doenças nos trabalhadores, situação que tinha impacto direto na produtividade e, por consequência, no crescimento da industrialização. Assim, a alteração nas normas relativas à higiene e saúde do trabalhador, garantindo um ambiente de trabalho seguro, impactaria diretamente na questão da produtividade, tendo o Estado o controle de tal questão. Aliás, autores afirmam que esse foi o mesmo fundamento já utilizado para, durante a Primeira República, se adotar a legislação que regulamentava a questão dos acidentes de trabalho, com previsão de indenizações e etc. O objetivo real não estaria no bem estar dos trabalhadores, mas na garantia de que, saudáveis, eles não impactariam em uma diminuição de produtividade, prejudicando, como consequência, o crescimento industrial e econômico do país, sendo reflexo da ideia de se colocar sempre o crescimento do mercado como finalidade principal, em detrimento da valorização real do trabalhador.

É quando o modelo econômico adotado pelo regime militar entra em crise, que os trabalhadores começam a se reorganizar, em muitos dos casos, apartados de alguns sindicatos

que, tidos como oficiais, acabavam por desestimular os movimentos. No entanto, em fortalecimento aos trabalhadores, são provenientes desse período a criação do PT, o Partido dos Trabalhadores, bem como da CUT, a Central Única dos Trabalhadores, tendo esse processo de reorganização dos movimentos sociais contribuído de forma direta para o enfraquecimento e fim da Ditadura Militar.

Esse período, portanto, apesar das promessas de manutenção de direitos trabalhistas, inaugura no Brasil uma tendência de flexibilização de direitos e realiza o maior número de alterações, comparando-se com todos os períodos dentro do corte histórico pesquisado.

Saindo da Ditadura Militar, os movimentos organizados partem em busca da garantia de direitos na Constituição Federal de 1988. É interessante observar como esse processo de redemocratização, em certa medida, se abriu para os anseios populares, através de audiências públicas e sugestões encaminhadas por meio de associações. É o que apresenta o estudo de Versiani (2013) que demonstra que, muitos cidadãos, desvinculados de qualquer entidade que fosse, enviavam mensagens aos constituintes com críticas e pedidos.

Os trabalhadores, portanto, em um movimento organizado, partem em busca não só da garantia de direitos já existentes, mas da ampliação dos mesmos na Constituição Federal, tendo de fato conseguido grandes avanços nesse sentido. A Constituição Federal de 1988 coloca o trabalho como princípio fundamental e acrescenta os direitos sociais nos artigos 6º ao 11º, incluídos os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais em seu artigo 7º.

Analisando-se o período pós-CLT, ou seja, após o que chamamos de período de concessão de direitos, tem-se o registro de grandes perdas pelos trabalhadores, sobretudo durante a Ditadura Militar, quando os movimentos sociais estavam neutralizados. Nessa medida, a garantia de direitos pela Constituição Federal de 1988 foi um grande passo, sendo esse o trunfo dos trabalhadores até os dias atuais, com a garantia de que, por se tratarem de direitos fundamentais, ao menos mantida a normalidade e a defesa da Constituição Federal, eles não serão passíveis de alterações, estando essas garantias constitucionais, espera-se, a salvo dessa tendência de flexibilização que não só passa a aumentar, como atinge seu maior patamar com a reforma trabalhista de 2017.

Há que se acrescentar o entendimento, como demonstrado por muitos autores, de que algumas garantias trazidas pela constituição abriram espaço para a flexibilização de direitos, o que, de fato, se verificou com as próprias alterações trazidas pela reforma trabalhista atual. Um exemplo disso, é o inciso XIII, que prevê a jornada de trabalho de, no máximo, 8 horas diárias, mas abre espaço para redução, bem como para a compensação das horas extras,

mediante autorização em norma coletiva. Com a reforma trabalhista, vê-se que houve uma abertura enorme para a instituição de banco de horas e de acordos de compensação de jornada de trabalho pelos empregadores, o que pode levar a uma ocorrência exacerbada de horas extras, sem qualquer recebimento por parte do trabalhador, que fica restrito a compensação com folga. Há que se acrescentar que, no caso da reforma, há permissões, inclusive, para negociações entre as partes, empregado e empregador, dispensando em casos determinados, como demonstrado, a participação da entidade sindical.

Essa tendência de flexibilização, portanto, aparece ainda mais clara nos Governos Collor e Fernando Henrique Cardoso. Ambos tentaram a aprovação de projetos de lei, visando reforma na legislação trabalhista e o ponto principal e comum era a questão do negociado sobre o legislado, ou seja, a negociação entre as partes em sobreposição à lei, afastando-se o Estado das relações de trabalho. O fundamento para os projetos estava sempre na crise econômica do país, na necessidade de impulsionar o mercado e de gerar empregos.

Vê-se, portanto, que essa ideia de se autorizar a flexibilização de direitos através da sobreposição do que foi acordado entre as partes em relação à lei vem desde o Governo Collor. E o estudo demonstra que, diante da tentativa frustrada de alteração da legislação trabalhista, em decorrência das crises enfrentadas pelo Governo Collor, Fernando Henrique Cardoso toma para si esse projeto, mas paralelo à tentativa de implantação de uma reforma, opta pela realização de alterações através de uma série de decretos, portarias e medidas provisórias. Aliás, ao se pesquisar as medidas provisórias referentes a esse período, é possível se perder no absurdo montante delas que, quando não eram aprovadas, eram reeditadas com nova numeração, mantendo-se a vigência, até que o Congresso Nacional aprovou em 2001 uma emenda à Constituição Federal proibindo a reedição dessas medidas.

Entre as alterações ocorridas no período FHC, podemos citar a retirada do caráter salarial da participação nos lucros e resultados, como medida de diminuição dos encargos trabalhistas, o causou prejuízo aos trabalhadores que deixaram de ter a repercussão de tal benefício nas demais verbas recebidas; a autorização do trabalho aos domingos no comércio em geral; a alteração na forma de fiscalização pelo Ministério do Trabalho, que deixou a aplicação das penalidades mais brandas; a denúncia da Convenção nº 158, da OIT, mantendo-se, assim, a possibilidade da dispensa sem justa causa, ou seja, sem a apresentação de justificativa. Ainda, é proveniente desse período o contrato por prazo determinado; a instituição do regime de trabalho em tempo parcial, dentre muitas alterações. Ou seja, todas

essas medidas se justificavam necessárias no intuito de aquecer a economia e gerar empregos, mas, como levantado, não tiveram o efeito esperado.

Quando assume o poder, Fernando Henrique Cardoso apresenta um discurso de modernização da legislação trabalhista, afirmando ter chegado o fim da Era Vargas, tratado por ele como um modelo de governo intervencionista e protecionista, que prejudicava o crescimento econômico. Pautado nisso, fez inúmeras alterações na legislação trabalhista, ainda que de forma esparsa, como demonstrado, posto que seus projetos de reforma também não foram aprovados, tendo flexibilizado uma série de direitos e, mesmo assim, não se pode afirmar que o tão esperado crescimento econômico foi efetivamente atingido.

Partindo-se, portanto, para a reforma trabalhista de 2017, vê-se a volta da discussão acerca do negociado sobre o legislado, com o mesmo discurso de necessidade de geração de emprego, incluindo-se, ainda, como justificativa a modernização e atualização da CLT e a diminuição das demandas na Justiça do Trabalho e do chamado ativismo judicial, que seria a interpretação dada pelos Tribunais à lei.

Iniciando-se essa análise da reforma trabalhista de 2017 pelas justificativas apresentadas, vê-se que, nos seus quase dois anos de vigência, a prometida geração de emprego não foi atingida, o que também não ocorreu em países como Espanha e México que flexibilizaram direitos com esse intuito, como demonstrado. Antes, o argumento era de que era necessária uma reforma para a melhora da economia e hoje se justifica o não atingimento dos objetivos da reforma justamente pela situação econômica do país. No que se refere à afirmação de que a CLT necessitava de uma modernização, de uma atualização, o presente estudo demonstra que, o que mais se fez ao longo da história, desde a criação da CLT, foi implementar alterações na legislação, não sendo esse um argumento verdadeiro, como se vê no histórico levantado. Por fim, as mais de 50% das demandas trabalhistas, como apurado, referem-se a questões como pagamento de verbas rescisórias, sendo o percentual de ações procedentes ou parcialmente procedentes de 80%, ou seja, se havia algum excesso no ajuizamento de demandas, a própria legislação já trazia a penalidade para os casos de litigância de má-fé (artigo 80, do Código de Processo Civil), entendendo-se não ser necessária uma reforma trabalhista dessa monta com esse intuito, inibindo, inclusive, o direito de ação. Acerca da questão da interpretação das leis pelos Tribunais, concorda-se com o posicionamento de que é resultado, justamente, das inúmeras alterações que a lei veio sofrendo ao longo da história, tornando-a extremamente complexa. Portanto, os argumentos

apresentados para a reforma trabalhista de 2017 não se sustentam, quando da análise de todo o contexto histórico apresentado, bem como da real situação do país.

Como fez o Governo FHC, ao pegar para si o pacote de reforma trabalhista do Governo Collor, o fez também o Governo Michel Temer juntamente com o projeto substitutivo de autoria do Deputado Rogério Marinho, do PSDB, do Rio Grande do Norte, tendo conseguido, assim, a aprovação da autorização legal para a flexibilização de direitos, através da permissão do negociado sobre o legislado. O cenário para a aprovação foi estrategicamente organizado, ao passo que as discussões ocorreram antes da apresentação do substitutivo e as votações foram em tempo recorde, visando justamente se evitar os impedimentos ocorridos nos Governos anteriores.

Para além da autorização legal de flexibilização de direitos, a reforma trabalhista de 2017 tem uma característica interessante. É que, comumente, as legislações são positivas, ou seja, elas concedem um direito e visando afastar os entendimentos que eram aplicados pelos Tribunais, em alguns dos artigos incluídos ou alterados pela reforma, há a negativa de um direito, como por exemplo, o artigo 4º, §2º, que traz o que não é considerado tempo de serviço; o artigo 58, §2º, que diz que as horas *in itinere* não são mais consideradas horas extras; ou, o parágrafo único, do artigo 59-B, que diz que a realização de horas extras habitual não descaracteriza o contrato de trabalho. Tais medidas, foram utilizadas, acredita-se, justamente para se negar direitos que eram aplicados, sobretudo, diante da interpretação feita pelos Tribunais.

Conforme análise apresentada observa-se que, contrário ao entendimento de que a reforma trabalhista é benéfica ao trabalhador, pela garantia de maior liberdade de negociação, ampliando as chances de aumento de contratação e, conseqüentemente, maior geração de emprego, tais alterações, em uma análise geral, são benéficas aos empregadores, tendo, de fato, não só flexibilizado direitos, mas também desregulamentado alguns, como, por exemplo, a extinção das horas de trajeto, as chamadas horas *in itinere*, bem como o intervalo garantido à mulher, antes da realização de horas extras.

Ainda, a chamada liberdade de negociação veio com a possibilidade de acordo direto entre as partes - empregado e empregador - em algumas matérias, o que também é uma grande porta para a perda de direitos, ao passo que, na prática, sabe-se da dificuldade de haver o prometido equilíbrio, quando quem tem o poder diretivo é o empregador, como dono do empreendimento. Aliado a isso, a legislação ainda permite o negociado sobre o legislado em assuntos como os descritos no artigo 611-A, da CLT, como jornada de trabalho, banco de

horas anual, intervalo para refeição e descanso e etc. Ou seja, o que for acordado em negociação coletiva, com envolvimento dos sindicatos, relativo aos assuntos descritos no artigo citado, se sobrepõe à lei podendo não ser, inclusive, passível de questionamento judicial.

Dentro dessa atuação sindical é que se faz necessária uma entidade forte e organizada, no sentido de se garantir direitos aos trabalhadores. No entanto, a reforma, ao mesmo tempo em que aumenta a participação do sindicato, diminui seu poder com a retirada da renda proveniente da contribuição sindical, que passa a ser facultativa. Há que se acrescentar, ainda, que a formação de sindicatos fortes e realmente comprometidos com os trabalhadores é dificultada pela proliferação dessas entidades, acredita-se, que como consequência da unicidade sindical, ou seja, da obrigatoriedade legal de que somente pode haver um sindicato por categoria profissional dentro de um mesmo território, o que acaba por impulsionar a ramificação com a criação de novas e específicas categorias. Resta saber se essas entidades conseguirão sobreviver e trabalhar de forma atuante na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Em um quadro geral, tem-se, de um lado, a abertura para a negociação em sobreposição à lei, com a participação sindical, bem como a abertura para a negociação direta entre as partes, empregado e empregador e tem-se, de outro lado, a criação de uma série de empecilhos para o acesso à justiça, como as novas regras para deferimento de justiça gratuita, para pagamento de honorários periciais e etc, aliando-se a isso, a vedação de análise pelo judiciário do conteúdo referente às normas coletivas, restringindo-se somente à análise da formalidade da construção dessas normas. Ou seja, com o modelo adotado pela reforma trabalhista, o trabalhador passa a negociar diretamente com o empregador e, sentindo-se lesado, tem que enfrentar os empecilhos criados para o acesso ao judiciário, direito esse que lhe é garantido pela Constituição Federal. Ainda, há uma liberdade concedida aos empregadores e uma amarra colocada no judiciário, com o fim de se evitar a avaliação do conteúdo do que foi negociado.

Os resultados e reflexos dessa reforma ainda vão ser sentidos ao longo do tempo, com a aplicação prática nos contratos de trabalho e com o entendimento que vai passar a ser adotado pelos Tribunais. No entanto, as perdas são claras e os benefícios prometidos estão longe de serem alcançados.

A autorização para a terceirização da mão de obra para quaisquer atividades, mesmo diante de vários estudos que já demonstravam a precariedade desse tipo de contratação, é

outro exemplo de que a reforma trabalhista visa gerar mais benefícios ao empregador, em detrimento do trabalhador. Analisando-se tal questão dentro de todo o contexto histórico levantado, vê-se que a primeira modalidade de contratação terceirizada surge com a autorização do trabalho temporário através de empresa interposta, no período de Ditadura Militar. A justificativa era a diminuição do custo de trabalho para a geração de emprego e já naquele período havia alertas dos riscos de se permitir esse tipo de contratação, que poderia, inclusive, levar a diminuição da contratação por vias normais.

A terceirização, por muito tempo, foi, em certa medida, regulada através de entendimento dos tribunais trabalhistas, com a criação de súmula referente ao assunto que deixava claro, no entanto, a possibilidade de contratação de mão de obra terceirizada somente para as chamadas atividades-meio das empresas. No ano de 2017, antes da reforma, houve a regulamentação da terceirização no Brasil através de lei, tendo sido esse tipo de contratação acrescentada na Lei 6.019, de 1974. Mas vê-se que o objetivo principal do legislador e também do empregador não foi atingido com essa primeira alteração realizada, tendo o assunto retornado na reforma trabalhista, aí sim, com a autorização para contratação da mão de obra terceirizada em quaisquer atividades existentes dentro da empresa, sejam atividades-meio, sejam atividades-fim.

Se antes dessa abertura, com a vedação para a terceirização nas atividades principais da empresa, esse tipo de contratação já representava uma enorme precariedade, com salários menores, jornadas de trabalho maiores, ocorrência maior de acidentes e etc, pode-se imaginar qual será o resultado daqui para frente. E a promessa de aumento na geração de emprego que vinha desde o trabalho temporário por empresa interposta, na Ditadura Militar, ainda não deu sinais de bons resultados.

Assim, diante do que foi levantado e das discussões propostas a cada período estudado, vê-se uma divisão da história da legislação trabalhista no Brasil entre o período de concessão de direitos e, posteriormente, o período de busca e consolidação da flexibilização de direitos. É possível observar, em uma linha histórica que, após a Primeira República e o Governo Vargas, quando os direitos sociais foram efetivamente concedidos através da luta dos trabalhadores, o que se viu, foi o desencadear de um processo de tentativas de flexibilizações desses direitos, que se inicia já na Ditadura Militar, com o maior número de alterações realizadas na CLT. A partir disso, os ventos liberais passam a soprar fortemente nos Governos Collor e Fernando Henrique Cardoso e o projeto de alteração apresentado pelo

primeiro, foi retomado pelo segundo e, por fim, implementado com a aprovação da reforma trabalhista de 2017.

Portanto, pode-se concluir que, todo o histórico levantado, partindo-se da necessidade de compreender como se chegou até a reforma trabalhista de 2017, na forma apresentada, demonstra que o fio condutor, desde a Ditadura Militar, foi a busca pela flexibilização dos direitos e a ideia da necessidade de redução de direitos para se alcançar crescimento econômico, tendo ocorrido, já nesse período, alterações importantes, em sua maioria, em detrimento do trabalhador. Depois, no Governo Collor, parte-se para a tentativa de uma reforma trabalhista mais contundente, com objetivo principal de afastamento do Estado das relações de trabalho, ideia que foi rechaçada, diante da crise política enfrentada. Fernando Henrique Cardoso, no entanto, ciente das dificuldades do Governo Collor, realiza uma série de alterações na legislação, visando a ótica de crescimento do mercado e apresenta novamente o projeto de reforma trabalhista, quase conseguindo a aprovação, impedida a votação somente no Senado Federal, no final de seu mandato, diante das discussões provenientes da CPMF. Assim, o projeto de reforma na legislação trabalhista é retomado, estrategicamente, no Governo Michel Temer, com o país diante de uma enorme crise política e econômica, após o impedimento da Presidente eleita, sendo aprovado o seu substitutivo, com uma série de alterações, flexibilizando e até desregulamentando direitos, em tempo recorde.

Não é de hoje, pode-se observar, que as legislações trabalhistas são o ramo mais afetado por crises econômicas, estando, passado o período de concessão de direitos, na mira dos governos, sob a justificativa de necessidade de se impulsionar a economia. No entanto, as alterações ao longo da história não demonstraram o crescimento econômico esperado o que, quase que em um ciclo vicioso atrai mais e mais ideias de reformas e de desconstituição de tudo o que se demonstrou ter sido trabalhosamente construído. Vem-se repetindo, como demonstrado, a ideia de que a redução de direitos é a solução para a geração de empregos, não tendo esse resultado sido apresentado em nenhum momento da história.

E o presente estudo se finaliza com a reforma trabalhista de 2017, mas é possível verificar que as alterações na legislação não pararam por aí, comprovando que continuamos a viver sob os mencionados ventos liberalizantes com a ideia fixa de se implementar a redução de direitos como solução para o crescimento da economia e para a geração de empregos.

Sugere-se, assim, novos estudos acerca dessas alterações que vem sendo realizadas desde a reforma trabalhista de 2017, sendo possível, ainda, que pesquisas posteriores possam

avaliar os resultados desta reforma, com a análise de dados como geração de emprego, condições de trabalho, salário e etc, podendo, inclusive, haver uma comparação com outros países que também aderiram à reformas nas legislações trabalhistas.

Assim, por fim, cabe ressaltar que o resgate do passado, acredita-se, permite uma análise mais crítica do presente e, quem sabe, uma mudança de rumo para o futuro.

REFERÊNCIAS

- AÇÕES Trabalhistas caem mais de 50% após reforma. **Rev. Época Negócios**, São Paulo: Editora Globo, 4 fev. 2018. Caderno de Economia. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Economia/noticia/2018/02/epoca-negocios-acoes-trabalhistas-caem-mais-de-50-apos-reforma.html>. Acesso em: 05 mar. 2018.
- ALMEIDA, Cássia. OIT inclui Brasil na lista de países suspeitos de violar direitos trabalhistas. **O Globo**, Rio de Janeiro, 11 jun. 2019. Caderno Economia. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/oit-inclui-brasil-na-lista-de-paises-suspeitos-de-violar-direitos-trabalhistas-23732337>. Acesso em: 24 set. 2019.
- ALVES, Gustavo Biasoli. **Discurso e reforma do estado no governo Collor**. 2004. 322f. Tese (Doutorado em Ciência Política do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRS, Porto Alegre, 2004. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/4455>. Acesso em: 22 jan. 2019.
- ANDERSEN, Paulo Octávio Hueso. **Aspectos jurídicos e socioeconômicos da terceirização no Brasil**. 2017. 109 f. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2017. Disponível em: <http://tede.mackenzie.br/jspui/handle/tede/3573>. Acesso em: 25 set. 2019.
- ANGELO, Vitor Amorim de. **Parlamentarismo (2): João Goulart e o plebiscito de 1963**. c2018. Disponível em: <https://educacao.uol.com.br/disciplinas/historia-brasil/parlamentarismo-2-joao-goulart-e-o-plebiscito-de-1963.htm>. Acesso em: 07 set. 2018.
- APÓS reforma, número de novos processos trabalhistas caiu pela metade. **Rev. Carta Capital**, São Paulo: Editora Confiança. Caderno de Política. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/Apos-reforma-numero-de-novos-processos-trabalhistas-caiu-pela-metade>. Acesso em: 05 jul. 2018.
- ARAÚJO, Maria Celina de. **Nos braços do povo: a segunda presidência de Getúlio Vargas**. In: AS INSTITUIÇÕES brasileiras da Era Vargas. Rio de Janeiro: Ed. UERJ: Ed. Fundação Getulio Vargas, 1999. p. 97-118.
- ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas de. A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, ano 5, n. 9, p. 212-222, out. 2017,. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130414/2017_assis_rebeca_valorizacao_negociado.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 23 set. 2019.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.
- BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil – 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. 2005. 652f. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) – Universidade Estadual de Campinas, Unicamp, Campinas, 2005. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/286488>. Acesso em: 02 abr. 2018.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de Política**. 11. ed. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1998. v.11.

BORENSTEIN, Miriam Sussekind; PADILHA, Maria Itayra Coelho de Souza. O método de pesquisa histórica na enfermagem. **Revista Texto e Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 14, n. 4, p. 575-584, out./dez. 2005. Disponível em: <http://www.index-f.com/textocontexto/2005pdf/2005-575.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2019.

BORGES, Leonardo Dias; CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 3724, de 1919. Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 1013, 18 jan. 1919. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>. Acesso em: 23 abr. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 4682, de 1923. Cria, em cada uma das empresas de estrada e ferro existentes no país, uma Caixa de Aposentadoria e Pensões para os respectivos empregados. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 10859, 13 abr. 1923. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4682-24-janeiro-1923-538815-norma-pl.html>. Acesso em: 23 abr. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 16027, de 1923. Cria o Conselho Nacional do Trabalho. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 14066, 10 mai. 1923. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16027-30-abril-1923-566906-publicacaooriginal-90409-pe.html>. Acesso em: 23 abr. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 16107, de 1923. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 21901, 02 ago. 1923. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 23 abr. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 4982, de 1925. Manda conceder, anualmente, 15 dias de férias aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários, sem prejuízo de ordenado, vencimentos ou diárias e dá outras providências. **Coleção de Leis do Brasil**: Volume 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 126, 24 dez. 1925. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4982-24-dezembro-1925-776548-publicacaooriginal-140498-pl.html>. Acesso em: 23 abr. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 5083, de 1926. Institui o Código de Menores. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 22124, 04 dez. 1926. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-5083-1-dezembro-1926-503230-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 23 abr. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 19671, de 1931. Dispõe sobre a organização do Departamento Nacional do Comércio, criado pelo decreto n. 19.667, de 4 de fevereiro de 1931. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 1879, 07 fev. 1931.

Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19671-4-fevereiro-1931-518978-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 mai. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 19770, de 1931. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 4801, 29 mar. 1931. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19770-19-marco-1931-526722-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 mai. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 20303, de 1931. Dispõe sobre a nacionalização do trabalho na marinha mercante e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 13608, 26 ago. 1931. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20303-19-agosto-1931-519291-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 mai. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 20465, de 1931. Reforma a legislação das Caixas de Aposentadoria e Pensões. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 15578, 03 out. 1931. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20465-1-outubro-1931-500674-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 mai. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 21186, de 1932. Regula o horário para o trabalho no comércio. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 5930, 31 mar. 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21186-22-marco-1932-524876-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 mai. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 21364, de 1932. Regula o horário para o trabalho industrial. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 8691, 6 mai. 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21364-4-maio-1932-526751-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 mai. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 21396, de 1932. Institui Comissões Mistas de Conciliação e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 9390, 16 mai. 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21396-12-maio-1932-526753-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 mai. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 21417, de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. **Coleção Leis do Brasil**: Volume 2, Rio de Janeiro, RJ, p. 260, 17 mai. 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559624-republicacao-82014-pe.html>. Acesso em: 15 mai. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 21690, de 1932. Cria Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio nos Estados e no Território do Acre, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 14869, 03 ago. 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21690-1-agosto-1932-526766-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 mai. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 22042, de 1932. Estabelece as condições do trabalho dos menores na indústria. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 20308, 05 nov. 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22042-3-novembro-1932-499365-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 mai. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 24637, de 1934. Estabelece sob novos moldes as obrigações resultantes dos acidentes do trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 14001, 12 jul. 1934. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24637-10-julho-1934-505781-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 02 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 24694, de 1934. Dispõe sobre os sindicatos profissionais. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 21873, 27 out. 1934. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24694-12-julho-1934-526841-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 02 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto nº 27048, de 1949**. Aprova o regulamento da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que dispõe sobre o repouso semanal renumerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Rio de Janeiro, RJ, 16 ago. 1949. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-27048-12-agosto-1949-340637-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 02 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto nº 2100, de 1996**. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Brasília, DF, 20 dez. 1996. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1996/decreto-2100-20-dezembro-1996-437300-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto nº 2490, de 1998**. Regulamenta a Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Brasília, DF, 04 fev. 1998. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1998/decreto-2490-4-fevereiro-1998-397976-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto-Lei nº 5452, de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 02 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto-Lei nº 3, de 1966**. Disciplina as relações jurídicas do pessoal que integra o sistema de atividades portuárias; altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. Brasília, DF, 27 jan. 1966. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-3-27-janeiro-1966-375815-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 30 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto-Lei nº 229, de 1967**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF, 28 fev. 1967. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1960-1969/decreto-lei-229-28-fevereiro-1967-351770-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 30 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 62, de 1935**. Assegura ao empregado da indústria ou do comércio uma indenização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providências. Rio de Janeiro, RJ, 5 jul. 1935. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-62-5-junho-1935-557023-normaatualizada-pl.html>. Acesso em: 02 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 185, de 1936**. Institui as comissões de salário mínimo. Rio de Janeiro, RJ, 21 jan. 1936. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-185-14-janeiro-1936-398024-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 02 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 367, de 1936**. Cria o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários Subordinados ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e dá outras providências. Rio de Janeiro, RJ, 04 jan. 1937. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-367-31-dezembro-1936-555119-publicacaooriginal-74230-pl.html>. Acesso em: 02 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 605, de 1949**. Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Rio de Janeiro, RJ, 14 jan. 1949. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1940-1949/lei-605-5-janeiro-1949-367115-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 02 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 816, de 1949**. Dá nova redação aos arts. 132 e 134 do Decreto-lei nº 5.452 de, 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro, RJ, 17 set. 1949. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1940-1949/lei-816-9-setembro-1949-364073-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 02 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 4090, de 1962**. Institui a gratificação de Natal para os trabalhadores. Brasília, DF, 26 jul. 1962. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4090-13-julho-1962-353863-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 06 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 4214, de 1963**. Dispõe sobre o Estatuto do Trabalhador Rural. Brasília, DF, 18 mar. 1963. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4214-2-marco-1963-353992-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 06 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 4330, de 1964**. Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. Brasília, DF, 03 jun. 1964. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4330-1-junho-1964-376623-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 30 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 4589, de 1964**. Extingue a Comissão do Imposto Sindical, a Comissão Técnica de Orientação Sindical cria órgãos no Ministério do Trabalho e Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF, 17 dez. 1964. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4589-11-dezembro-1964-368905-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 30 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 4654, de 1965**. Altera os arts. 180 e 223 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, que adotam medidas obrigatórias para diminuir a fadiga dos empregados. Brasília, DF, 03 jun. 1965. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4654-2-junho-1965-377679-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 30 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 4668, de 1965**. Revoga o art. 510 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovado pelo Decreto-lei nº. 5452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, 11 jun. 1965. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4668-8-junho-1965-377456-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 30 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 4749, de 1965**. Dispõe sobre o pagamento da gratificação prevista na Lei 4.090, de 13 de julho de 1962. Brasília, DF, 12 ago. 1965. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4749-12-agosto-1965-377862-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 30 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 4825, de 1965**. Acresce de um parágrafo o artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 8 nov. 1965. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4825-5-novembro-1965-368356-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 30 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 4886, de 1965**. Regula as Atividades dos Representantes Comerciais Autônomos. Brasília, DF, 09 dez. 1965. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4886-9-dezembro-1965-368416-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 30 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 4923, de 1965**. Institui o cadastro permanente das admissões e dispensas de empregados, estabelece medidas contra o desemprego e de assistência aos desempregados, e dá outras providências. Brasília, DF, 23 dez. 1965. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4923-23-dezembro-1965-368275-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 30 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 5107, de 1966**. Aprova o Regulamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Brasília, DF, 27 dez. 1966. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5107-13-setembro-1966-368498-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 30 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 5161, de 1966**. Autoriza a instituição da Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho e dá outras providências. Brasília, DF, 25 out. 1966. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5161-21-outubro-1966-349084-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 30 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 5883, de 1973**. Estatui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências. Brasília, DF, 11 jun. 1973. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5883-24-maio-1973-358057-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 06 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 6019, de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Brasília, DF, 03 jan. 1974. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-6019-3-janeiro-1974-357401-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 06 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 7189, de 1984**. Altera a redação do art. 379, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, 04 jun. 1984. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-7189-4-junho-1984-356752-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 06 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 8212, de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8212-24-julho-1991-363647-norma-pl.html>. Acesso em: 08 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 9601, de 1998**. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Brasília, DF, 21 jan. 1998. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1998/lei-9601-21-janeiro-1998-367733-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 9608, de 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília, DF, 18 fev. 1998. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1998/lei-9608-18-fevereiro-1998-365398-norma-atualizada-pl.html>. Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 9799, de 1999**. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Brasília, DF, 26 mai. 1999. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1999/lei-9799-26-maio-1999-368710-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 9842, de 1999**. Revoga os arts. 723, 724 e 725 do Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 07 out. 1999. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1999/lei-9842-7-outubro-1999-369847-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 9957, de 2000**. Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, instituindo o procedimento sumaríssimo no processo trabalhista. Brasília, DF, 12 jan. 2000. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2000/lei-9957-12-janeiro-2000-370262-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 9958, de 2000**. Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de

título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. Brasília, DF, 12 jan. 2000. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2000/lei-9958-12-janeiro-2000-370263-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 10097, de 2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, 19 dez. 2000. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2000/lei-10097-19-dezembro-2000-365495-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 10101, de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Brasília, DF, 19 dez. 2000. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2000/lei-10101-19-dezembro-2000-353953-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 10243, de 2001**. Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2º do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, 19 jun. 2001. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2001/lei-10243-19-junho-2001-329744-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 440, de 1959**. Institui a gratificação natalina ou o décimo terceiro mês de salário, para os trabalhadores em atividades privadas. Rio de Janeiro, RJ, 10 jun. 1959. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=176944>. Acesso em: 06 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1837, de 1960**. Institui o regime jurídico do trabalhador rural, provê sobre o seguro social ao agricultor, estabelece abono de família rural e dá outras providências. Brasília, DF, 06 mai. 1960. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=196746>. Acesso em: 06 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3274, de 1965**. Institui cadastro permanente das admissões e dispensas de empregados, estabelece medidas contra o desemprego e de assistência aos desempregados e dá outras providências. Brasília, DF, 20 out. 1965. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=211231>. Acesso em: 30 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2839, de 1965**. Dispõe sobre o pagamento da gratificação salarial de natal prevista na Lei nº 4090, de 13 de julho de 1962. Brasília, DF, 25 mai. 1965. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=207228>. Acesso em: 30 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1347, de 1973**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Brasília, DF, 07 jun. 1973. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=190940>. Acesso em: 06 jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 821, de 1991**. Regulamenta o artigo oitavo da Constituição Federal, dispõe sobre a negociação coletiva do trabalho, regula a representação de trabalhadores na empresa e dá outras providências. Brasília, DF, 08 mai. 1991. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=182955>. Acesso em: 18 fev. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1231, de 1991**. Regulamenta o artigo oitavo da Constituição, regula a representação dos trabalhadores nas empresas e dá outras providências. Brasília, DF, 16 jun. 1991. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=24829&st=1. Acesso em: 18 fev. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei nº 4302, 1998**. Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras providências. Brasília, DF, 19 mar. 1998. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>. Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6787, de 2016**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, DF, 23 dez. 2016. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 20 jan. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição nº 623, 1998**. Altera os artigos oitavo, 111 e 114 da Constituição Federal e dá outras providências. Brasília, DF, 05 nov. 1998. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=169731>. Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. Congresso Nacional. **Medida Provisória nº 190, de 1990**. Submete a apreciação do Congresso Nacional, o texto da Medida Provisória 00190 1990, que dispõe sobre a suspensão da execução de sentenças em dissídios coletivos e dá outras providências. Brasília, DF, 07 jun. 1990. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/10530>. Acesso em: 15 abr. 2019.

BRASIL. Congresso Nacional. **Medida Provisória nº 193, de 1990**. Dispõe sobre a garantia de Salário Efetivo e dá outras providências. Brasília, DF, 25 jun. 1990. Disponível em:

<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/10921>. Acesso em: 15 fev. 2019.

BRASIL. Congresso Nacional. **Medida Provisória nº 199, de 1990**. Dispõe sobre a garantia de Salário Efetivo e dá outras providências. Brasília, DF, 26 jul. 1990. Disponível em:

<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/11117>. Acesso em: 15 fev. 2019.

BRASIL. Congresso Nacional. **Medida Provisória nº 860, de 1995**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, e dá outras providências. Brasília, DF, 27 jan. 1995. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/10105>. Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. Congresso Nacional. **Medida Provisória nº 1053, de 1995**. Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências. Brasília, DF, 30 jun. 1995. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/3190>. Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. Congresso Nacional. **Medida Provisória nº 1709, de 1998**. Dispõe sobre o trabalho a tempo parcial, faculta a extensão do benefício do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT ao trabalhador dispensado e altera dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Brasília, DF, 06 ag. 1998. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/13771>. Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. Congresso Nacional. **Medida Provisória nº 1709-4, de 1998**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nºs 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 7.798, de 11 de janeiro de 1990, e dá outras providências. Brasília, DF, 27 nov. 1998. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/14646>. Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. Congresso Nacional. **Medida Provisória nº 1726, de 1998**. Insere dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho, para facultar a suspensão do contrato de trabalho para a participação do trabalhador em curso ou programa de qualificação profissional, altera a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, para instituir a bolsa de qualificação profissional e permitir o pagamento de benefício no desemprego de longa duração, altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e dá outras providências. Brasília, DF, 03 nov. 1998. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/14478>. Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. Congresso Nacional. **Medida Provisória nº 2164-41, de 2001**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Brasília, DF, 24 ago. 2001. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/48075>. Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Painel de acompanhamento de atualização sindical**. Brasília, DF, 2018. Disponível em:
http://www3.mte.gov.br/cnes/painel_atualizacao.asp. Acesso em: 11 set. 2018.

BRASIL. Planalto. **Constituição de 1934**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934. Rio de Janeiro, RJ, 16 jul. 1934. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 18 mai. 2018.

BRASIL. Planalto. **Constituição de 1946**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, decretada pela Assembleia Constituinte. Rio de Janeiro, RJ, 19 set. 1946. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 12 jun. 2018.

BRASIL. Planalto. **Constituição de 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 jun. 2018.

BRASIL. Planalto. **Lei nº 8178, de 1991**. Estabelece Regras sobre Preços e Salários, e dá outras Providências. Brasília, DF, 01 mar. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8178.htm. Acesso em: 18 fev. 2019.

BRASIL. Planalto. **Lei nº 12551, de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF, 15 dez. 2011. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 11 set. 2019.

BRASIL. Planalto. **Lei nº 13287, de 2016**. Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. Brasília, DF, 11 mai. 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13287.htm. Acesso em: 11 set. 2019.

BRASIL. Planalto. **Lei nº 13467, de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm. Acesso em: 17 jun. 2019.

BRASIL. Planalto. **Lei nº 13874, de 2019**. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nos 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24

de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Brasília, DF, 20 set. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 25 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324**. Relator Ministro Roberto Barroso. Brasília, DF, 30 ago. 2018. Disponível: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf>. Acesso em: 25 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade nº 5.794**. Relator Ministro Edson Fachin. Brasília, DF, 29 jun. 2018. Disponível: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>. Acesso em: 11 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Medida cautelar em ação direta de inconstitucionalidade nº 5.938**. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Brasília, DF, 30 abr. 2019. Disponível: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340043987&ext=.pdf>. Acesso em: 11 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos**. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24724445. Acesso em: 28 nov. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ranking dos assuntos mais recorrentes nas Varas: ano de 2019 (casos novos – até julho)**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 24 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 85**. Compensação de Jornada. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2016. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85. Acesso em: 10 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 90**. Hoas “in itinere”. Tempo de Serviço. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2005. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90. Acesso em: 10 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2011. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331. Acesso em: 10 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 366**. Cartão de ponto. Registro. Horas Extras. Minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2015. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-366. Acesso em: 10 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Glossário jurídico**. [2019]. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/glossario/>. Acesso em: 10 set. 2019.

CAMARGO, Roberto. Sindicatos rejeitam negociação e iniciam greves. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 23 de jun. 1990. Caderno Economia. p. B-9. Disponível em: <https://acervo.folha.com.br/leitor.do?numero=11003&anchor=4910759&origem=busca>. Acesso em: 15 fev. 2019.

CARDOSO, Fernando Henrique. **Grandes momentos do parlamento brasileiro**. Brasília, DF: Senado Federal, 1999. p. 197-241.

CARNEIRO, Maristela. A historiografia francesa: o “tom da obra”. **Revista de História Regional**, Ponta Grossa, v. 10, n. 2, p. 129-132, 2005. Disponível em: <http://www.revistas2.uepg.br/index.php/rhr/article/view/2219/1700>. Acesso em: 16 set. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Reforma Trabalhista**: comentários ao substitutivo do projeto de lei 6787/16. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI258190,41046-Reforma+trabalhista+Comentarios+ao+substitutivo+do+projeto+de+lei>. Acesso em: 23 set. 2019.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, A. da Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. São Paulo: Editora Malheiros, 2008.

COLBARI, Antônia de Lourdes. **Legislação trabalhista e industrialização no Brasil**. 1981. 153f. Dissertação (Mestrado em Filosofia e Ciências Humanas) – Universidade Estadual de Campinas, Unicamp, Campinas, 1981. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/281483>. Acesso em: 15 fev. 2019.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **101 propostas para a modernização trabalhista**. Brasília, DF: CNI, 2012. Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/>. Acesso em: 20 maio 2019.

COSTA, Adailton Pires. **A história dos direitos trabalhistas vista a partir de baixo**: a luta por direitos (e leis) dos trabalhadores em hotéis, restaurantes, cafés e bares no Rio de Janeiro da 1ª República (DF, 1917-18). 2013. 321f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC, Florianópolis, 2013. Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/103498>. Acesso em 15 jun. 2017.

CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O princípio de proteção e a flexibilização das normas do direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003.

CRUZ, Sebastião C. Velasco e. Alguns argumentos sobre reformas para o mercado. **Revista Lua Nova** [online], n. 45, p. 5-27, 1998. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-64451998000300002>. Acesso em: 07 fev. 2019.

CRUZ, Valdo; PATÚ, Gustavo; SOUZA, Vivaldo de. Encargo trabalhista cairá, diz Malan. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 28 dez. 1994. Caderno Brasil. Disponível em: <https://acervo.folha.com.br/leitor.do?anchor=4948012&pd=7432151baacfb945262456117befcd07>. Acesso em: 18 abr. 2019.

CUT faz balanço: recuo de um século, com 1 milhão a mais de desempregados. **Viomundo**, São Paulo, 17 jun. 2019. Política. Disponível em: <https://www.viomundo.com.br/politica/dois-anos-depois-da-reforma-trabalhista-cut-faz-balanco-recuo-de-um-seculo-com-1-milhao-a-mais-de-desempregados.html>. Acesso em: 24 set. 2019.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. As maldades da reforma trabalhista. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO, 57., 2017, São Paulo. **Anais [...]** São Paulo: LTr, 2017.

DEAN, Warren. **A industrialização de São Paulo: 1880-1945**. Tradução de Octavio Mendes Cajado. São Paulo: Difel, 1971.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Terceirização e precarização das condições de trabalho**: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 25 set. 2019.

DILMA diz que em próximo governo quer fazer reformas trabalhista e previdenciária. **Agência Brasil**, Brasília, DF, 30 jul. 2014. Política. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2014-07/dilma-diz-que-em-proximo-governo-fara-reformas-trabalhista-e-tributaria>. Acesso em: 02 mar. 2020.

DILMA desiste da reforma trabalhista após reações das centrais sindicais. **Jornal Nacional**, Rio de Janeiro, 05 fev. 2016. Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2016/02/dilma-desiste-da-reforma-trabalhista-apos-reacoes-das-centrais-sindicais.html>. Acesso em: 02 mar. 2020.

DUARTE, Vinícius Franco. **O direito material do trabalho e a reforma trabalhista**: estudo analítico da Lei nº 13.467/17 – positividade de institutos já consagrados. 2019. 167f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/22453/2/Vinicius%20Franco%20Duarte.pdf>. Acesso em: 10 set. 2019.

FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social**. São Paulo: Difel, 1977.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1995.

FAUSTO, Boris. **A revolução de 1930**: historiografia e história. São Paulo: Companhia das Letras, 1997.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Historia do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

FLEURY, Ronaldo Curado. Qual é o posicionamento do MPT diante das reformas trabalhistas? *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO, 57., 2017, São Paulo. **Anais** [...] São Paulo: LTr, 2017.

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. 2003. 406f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Campinas, Unicamp, Campinas, 2003. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/280199>. Acesso em: 02 abr. 2018.

GOMES, Angela de Castro. **A invenção do trabalhismo**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

GONZALEZ, Roberto *et al.* **Regulação das relações de trabalho no Brasil**: o marco constitucional e a dinâmica pós-constituente. *In*: VINTE anos da Constituição Federal: políticas sociais, acompanhamento e análise. Brasília, DF: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2009. p. 85-151.

GOVERNO adia envio do projeto sobre salários. **Estado de São Paulo**, São Paulo, 21 jun. 1990. Caderno Economia. Disponível em: <https://acervo.estadao.com.br/pagina/#!/19900621-35382-nac-0001-999-1-not>. Acesso em: 07 fev. 2019.

GOVERNO tenta segurar salário e preço. **Folha de São Paulo**, 27 jun. 1990. Economia. Disponível em: <https://acervo.folha.com.br/leitor.do?numero=11007&anchor=4911125&origem=busca>. Acesso em 07 fev. 2019.

HARVEY, David. **O neoliberalismo**: história e implicações. Tradução de Adail Sobral, Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2014.

HENNINGTON, Élide Azevedo. **Saúde e Trabalho**: considerações sobre as mudanças na legislação acidentária brasileira e sua influência sobre a classe trabalhadora. 1996. 232f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Faculdade de Ciências Médicas, Universidade Federal de Campinas, Campinas, 1996. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/312119>. Acesso em: 05 set. 2018.

HORVATH JÚNIOR, Miguel. **Direito Previdenciário**. São Paulo: Quartier Latin, 2011.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil**: 1990-2005. 2007. 347f. Tese (Doutorado em Economia Social e do Trabalho) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/285517>. Acesso em: 18 abr. 2019.

LACERDA, Gislene Edwiges de. **O surgimento do Partido dos Trabalhadores: uma análise de documento histórico de sua pré-fundação.** [20--]. Disponível em: <http://www.ufjf.br/virtu/files/2010/05/artigo-7a22.pdf>. Acesso em: 04 set. 2018.

LE GOFF, Jacques. **História e memória.** Tradução de Bernardo Leitão *et al.* Campinas: Editora da Unicamp, 1990.

LEIA na íntegra o discurso de posse do presidente interino Michel Temer. **Folha de São Paulo**, 12 maio 2016. Poder. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2016/05/1770780-leia-integra-do-discurso-de-posse-do-presidente-interino-michel-temer.shtml>. Acesso em: 10 set. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A quem interessa o modelo negociado sobre o legislado no Brasil? **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, ano 28, n. 329, p. 9-15, nov. 2016. Disponível em: http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20329_miolo.pdf. Acesso em: 23 set. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2019.

LEITÃO, Miriam. Projeto do governo vai mudar a CLT. **Estado de São Paulo**, São Paulo, 20 jun. 1990. Caderno Economia. Disponível em: <https://acervo.estadao.com.br/pagina/#!/19900620-35381-nac-0029-eco-1-not>. Acesso em: 07 fev. 2019.

LIRA NETO. **Getúlio: dos anos de formação à conquista do poder (1882-1930).** São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

MACIEL, David. O governo Collor e o neoliberalismo no Brasil (1990-1992). **Revista UFG**, ano 22, n. 11, 2011. Disponível em: https://www.proec.ufg.br/up/694/o/11_artigos_o_governo.pdf. Acesso em: 15 jan. 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do direito do trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho, volume I: parte II.** São Paulo: LTr, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Vamos falar sério e honestamente sobre a reforma trabalhista?** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/audiencias-publicas/prof-jorge-luiz-souto-maior>. Acesso em: 23 set. 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A quem interessa essa “reforma” trabalhista.** Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista>. Acesso em: 15 fev. 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A “reforma” trabalhista gerou os efeitos pretendidos.** Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-trabalhista-gerou-os-efeitos-pretendidos>. Acesso em: 26 set. 2019.

MARINHO, Rogério. **Relatório da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016 abril de 2017:** substitutivo ao projeto de lei nº 6.787, de

2016, abril de 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 10 set. 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. Reforma Trabalhista. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, ano 28, n. 329, p. 37-49, nov. 2016. Disponível em: http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20329_miolo.pdf. Acesso em: 23 set. 2019.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. Sessão solene de abertura e conferência. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO, 57., 2017, São Paulo. **Anais [...]** São Paulo: LTr, 2017.

MATTOS, Marcelo Badaró. **O sindicalismo brasileiro após 1930**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2003.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MEIRELLES, Davi Furtado. Liberdade Sindical: o modelo ideal. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, v. 15, p. 87-106, 2009. Disponível em: <http://www.ojs.fdsbc.servicos.ws/ojs/index.php/fdsbc/article/view/178/128>. Acesso em: 10 jul. 2016.

MELLO, Fernando Collor de. **Discurso de posse**: o projeto de reconstrução nacional. Brasília, DF, 1990. Disponível em: <http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/presidencia/ex-presidentes/fernando-collor/discursos/1990>. Acesso em: 28 jan. 2019.

MOLIN, Naiara Dal. **As reformas trabalhista e sindical no Brasil nos governos Cardoso e Lula**: conflitos e consensos. 2011. 300f. Tese (Doutorado em Ciência Política) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/34658>. Acesso em: 02 mar. 2020.

MONTEIRO, Juliana Santos. **Fundacentro**: função social da política sobre acidentes de trabalho no período ditatorial brasileiro (1966 a 1976). 2013. 139f. Dissertação (Mestrado em História Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/12798>. Acesso em: 03 set. 2018.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado elementar de direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1960. v. 1.

MOURA, Douglas Ribeiro de. **Argumentação e política**: uma análise das construções discursivas de Dilma Rousseff e Michel Temer em entrevistas ao telejornal SBT Brasil durante do impeachment presidencial de 2016. 2019. 170 f. Dissertação (Mestrado em Letras) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2019. Disponível em:

<http://www.ppgletras.ufv.br/wp-content/uploads/2018/11/Disserta%C3%A7%C3%A3o-final-Douglas.pdf>. Acesso em: 10 set. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: Ltr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2018.

OLIVEIRA, Marco Antonio de. **Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil**: da era Vargas ao governo FHC. 2002. 365f. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/285597>. Acesso em: 1 ago. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 158, de 1982**. Convenção sobre término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. Genebra, Suíça, 02 jun. 1982. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=539004&filename=MSC+59/2008. Acesso em: 23 abr. 2019.

PASSOS, Thais Mayrink Xavier. **Instrumentalidade e permeabilidade**: uma análise conjuntural da formação da CLT no pensamento de Oliveira Vianna. 2014. 113f. Dissertação (Mestrado em Cultura, Poder e Instituições) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/796>. Acesso em: 15 jun. 2017.

PASTORE, José. **A prevalência do negociado sobre o legislado- I**. Disponível em: http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_125.htm. Acesso em: 23 set. 2019.

PASTORE, José. Principais aspectos da reforma trabalhista. *In*: SEMINÁRIO ENTENDENDO A REFORMA TRABALHISTA, 2017, Rio de Janeiro. [**Trabalhos apresentados**]. Rio de Janeiro: Confederação Nacional do Comércio, 2017. Disponível em: <http://www.cnc.org.br/editorias/relacoes-de-trabalho/noticias/lei-de-modernizacao-trabalhista-trara-liberdade-com>. Acesso em: 10 set. 2019.

PEÇANHA, Sércio. **Inconstitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória**. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/des-sercio-pecanha-inconstitucionalidade-do-fim-da-contribuicao-sindical-obrigatoria>. Acesso em: 13 set. 2019.

PREBIANCA, Leticia. **Súmulas e orientações jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho**: procedimentos para elaboração e controle de validade em face de sua tendência vinculante. 2013. 216f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Leticia_Prebianca_dissertacao_mestrado_INTEGRAL.pdf. Acesso em: 10 set. 2019.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A terceirização na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 63, n. 96, p. 149-182, jul./dez. 2017. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/39025>. Acesso em: 26 set. 2019.

RÜSEN, Jörn. **Razão histórica**: teoria da História: os fundamentos da ciência histórica. Tradução de Estevão de Rezende Martins. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 2001.

SÁ, Roger dos Anjos de. A radicalização do neoliberalismo e o crescimento da dívida pública interna no Governo FHC (1995-2002). *Revista de Geografia da UEG*, Goiânia, v. 5, n. 1, 2016. Disponível em: <http://www.revistateste.ueg.br/index.php/elisee/article/view/4340/3301>. Acesso em: 15 jan. 2019.

SALLUM JUNIOR, Brasílio. **O Brasil sob Cardoso**: neoliberalismo e desenvolvimentismo. **Revista de Sociologia USP**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 23-47, out. 1999. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-20701999000200003>. Acesso em: 04 abr. 2019.

SANTANA, Márcio dos Santos de. **A difícil transformação**: os industriais e a oposição ao Código de Menores de 1927. *Revista Dimensões*, Vitória, v. 30, , p. 315-334, 2013. Disponível em: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/6154-13592-1-SM.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2018.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 13. ed. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, Cássia Cristina Moretto da. **Relações de trabalho e pós-modernidade**: um estudo interdisciplinar sobre a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil. 2013. 131f. Dissertação (Programa de Mestrado Cultura e Sociedade) – Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2013. Disponível em: <http://tede.utp.br:8080/jspui/handle/tede/1558>. Acesso em: 03 set. 2018.

SOLA, Lourdes. Estado, reformas estruturais e democratização do Brasil. *Revista USP*, São Paulo, v. 17, p. 156-175, 1993. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i17p156-175>. Acesso em: 07 fev. 2019.

SOUZA, Filipe Augusto Silveira de; LEMOS, Ana Heloísa da Costa. Terceirização e resistência no Brasil: o Projeto de Lei n. 4.330/04 e a ação dos atores coletivos. **Revista Ebrape.Br.**, Rio de Janeiro, v. 4, artigo 11, p. 1035-1053, out./dez. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395153863>. Acesso em: 15 mar. 2019.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

TEIXEIRA, Marilane de Oliveira *et al.* (org.). **Contribuição crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas: Unicamp/IE/CESIT, 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Reformatrabalhista.pdf>. Acesso em: 25 set. 2019.

VERSIANI, Maria Helena. **Linguagens da cidadania**: os brasileiros escrevem para a Constituinte de 1987/1988. 2013. 284f. Tese (Doutorado em História, política e Bens Culturais) - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10438/10842>. Acesso em: 30 jun. 2018.

VIANNA, Luiz Werneck. **Estudos sobre sindicalismo e movimento operário**: resenha e tendências. **Rev. Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, n. 3, p. 69-93, 1997. Disponível em: <http://www.anpocs.com/index.php/edicoes-antiores/bib-03>. Acesso em: 05 set. 2018.

VOGEL, Luiz Henrique. **Negociar direitos?** Legislação trabalhista e a reforma neoliberal no governo FHC (1995-2002). 2010. 339f. Tese (Doutorado em Ciência Política) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: http://www.bdtd.uerj.br/tde_busca/arquivo.php?. Acesso em: 15 jun. 2017.