

CLT, 80 ANOS, E A JUSTIÇA DO TRABALHO: ORIGENS E PERSPECTIVAS

CLT, 80 YEARS OLD, AND LABOR JUSTICE: ORIGINS AND PERSPECTIVES

Aloysio Corrêa da Veiga¹

Cesar Zucatti Pritsch²

Resumo

Este ensaio busca examinar alguns antecedentes históricos que levaram à regulamentação do trabalho no Brasil e no Mundo, dando origem à Justiça do Trabalho e à Consolidação das Leis do Trabalho. Nos oitenta anos de protagonismo da CLT na gestão dos conflitos sociais no país, lança-se reflexão sobre sua atualidade para continuar regulando o trabalho, num contexto de efervescentes mudanças.

Palavras-Chave: Justiça do Trabalho. Consolidação das Leis do Trabalho. Origens. Atualidade.

1. Ministro Vice-Presidente Tribunal Superior do Trabalho. Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho em 2020/2022. Conselheiro do Conselho Nacional de Justiça em 2017/2019. Diretor da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT em 2011/2013 e Fev./ Out. 2022. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho – ABDT. Membro do Instituto dos Advogados Brasileiros – IAB. Membro da Academia Brasiliense de Direito do Trabalho. Membro da Academia Paulista de Letras Jurídicas. Membro Honorário da Academia Petropolitana de Letras Jurídicas. Membro Honorário da Academia Petropolitana de Letras. Professor *Honoris Causa* da Faculdade de Direito da Universidade Católica de Petrópolis.

2. Juiz Auxiliar da Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, *Juris Doctor* pela Universidade Internacional da Flórida, Mestre em Processo Civil pela UFRGS e Doutorando em Processo Civil Comparado pela Università degli Studi di Roma Tor Vergata. Autor de “Manual de Prática dos Precedentes no Processo Civil e do Trabalho” (2ª ed., Mizuno, 2023), “O TST e o paradigma das cortes supremas” (Mizuno 2023), e “Direito Emergencial do Trabalho” (RT 2020), bem como coordenador de “Precedentes no Processo do Trabalho” (RT 2020). Professor da ENAMAT e de Escolas Judiciais de Tribunais Regionais do Trabalho.

Abstract

This paper aims to investigate some of the historical antecedents that led to the regulation of work in Brazil and around the world, giving rise to the Labor Courts and the Consolidation of Labor Laws. In the eighty years since the CLT played a leading role in the management of social conflicts in the country, we reflect on its relevance in continuing to regulate work, in a context of effervescent changes.

Keywords: Labor Justice. Consolidation of Labor Laws. Origins. Current situation.

Introdução

A celebração dos 80 anos da CLT, que vem propiciando a consolidação legislativa de um ramo do Direito civilizatório e protetivo das relações de trabalho, nos leva a uma reflexão, um ímpeto de breve rememoração sobre como o Direito e a Justiça do Trabalho chegaram até aqui, e quais as perspectivas que se apresentam para o porvir. Nossa CLT deve ser efusivamente celebrada – diante de sua fundamentalidade para a construção de um Brasil com relações econômicas razoavelmente modernas, equilibradas e justas. Tais são premissas para o progresso e desenvolvimento humano de qualquer país – o que é ainda mais verdadeiro quanto a uma nação que, à época da CLT, tinha apenas as suas primeiras leis trabalhistas, ainda com a dívida histórica de quatro séculos de trabalho em regime de escravidão.

É neste contexto que o presente ensaio pretende tecer algumas considerações sobre as origens e perspectivas da Justiça do Trabalho e da CLT – incumbência desafiadora, dada a importância de tal diploma, praticamente onipresente no dia-a-dia da sociedade brasileira.

A Consolidação das Leis do Trabalho, criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, se tratou de um dos principais legados do governo de Getúlio Vargas. Unificou, sistematizou e aprimorou toda a legislação trabalhista que nos anos anteriores vinha sendo forjada e maturada. Regulou o trabalho assalariado e criou uma Justiça Especializada para lhe conferir efetividade. Culminou intensa institucionalização do direito do trabalho, a partir de 1930, superando a fase de leis trabalhistas esparsas da

1ª República, na qual a luta por direitos era reprimida de forma policial, reflexo do liberalismo – ausência do Estado nas relações de trabalho, o *laissez faire*, como linha de conduta.

Na atualidade, apesar dos periódicos ataques que sofre, acusando-se a CLT de ineficiente ou desatualizada, não se pode negar que foi ela quem, durante décadas, pacificou os naturais conflitos entre capital e trabalho, servindo de base para a urbanização e modernização do país, que chegou à década de 2000 com pleno emprego e entre as 8 maiores economias do mundo. A Consolidação das Leis do Trabalho continua sendo fonte inspiradora de grandes alterações legislativas, quer no direito material, quer no direito processual civil.

Assim, há que se ter muita cautela com os discursos populistas que pregam o descarte de nossa teia de proteção do trabalho humano como condição *sine qua non* para um novo surto de desenvolvimento nacional. Antes pelo contrário, uma análise da história recente revela que a garantia de um mínimo de proteção social fomenta a solidificação de uma classe com poder de consumo, mola propulsora do desenvolvimento econômico – como exemplificam o New Deal americano dos anos 30, e o Estado do Bem-Estar Social europeu do pós-guerra.

Por outro lado, dentre tantas conquistas amalgamadas em nossa CLT, um de seus principais avanços foi estabelecer métodos objetivos e rápidos de solução de conflitos, com foco na simplicidade, na oralidade, na conciliação, e na limitação dos recursos – na vanguarda do direito processual. O processo especializado juslaboral, maturado na CLT, foi a seu tempo revolucionário, dele decorrendo a reconhecida efetividade da aplicação do Direito do Trabalho, e a consequente pacificação dos conflitos laborais.

No entanto, a vertiginosa mudança das relações de trabalho em razão dos recentes saltos tecnológicos, e a delicada necessidade de atualização do Direito em face do ritmo das inovações que vivenciamos são desafios para a CLT, assim como para o Direito do Trabalho como um todo, neste início de Terceiro Milênio. É necessário refletir a fim de que possa haver adequada regulamentação para os novos fatos, preservando-se o complexo equilíbrio das relações sociais e econômicas, a fim de sempre maximizar avanços

e evitar retrocessos na proteção aos direitos humanos, finalidade última de nossa Constituição e do Poder Judiciário.

1. Antecedentes históricos

A CLT não é um fato isolado, nem recente. Nasce de um contexto, no mundo, de maior intervenção estatal nas relações de trabalho, com a finalidade de regulação, de pacificação e de proteção do mais fraco. É a culminância de ao menos 2.000 anos de evolução social.

Podemos pensar que a CLT não existiria, como tal, não fosse toda uma sucessão de dramáticos eventos históricos, que vão desde a derrocada do sistema mercantil baseado no trabalho escravo, a que o Império Romano tinha acesso graças às sucessivas subjugações em suas conquistas militares. Não havia como manter um sistema de produção em larga escala sem segurança dentro de suas largas fronteiras – o que obstaculizava uma rede de comércio de longo alcance, dado o esfacelamento do Império e os constantes ataques, saques e destruição.

Aliás, ante tais ataques, não havia nem mesmo como manter a segurança de grandes propriedades com escravos, tendo as elites se refugiado em reduzidos espaços fortificados, deixando as terras para o uso pelos camponeses, para produção de subsistência e para pagamento dos senhores, em troca da proteção militar durante os frequentes ataques – base do sistema de servidão feudal que dominou a Europa pelo milênio seguinte.

Assim, são antecedentes da CLT não apenas os movimentos operários do início do século XX, mas toda a sucessão de fatos desde o modelo escravocrata romano, a servidão feudal europeia e depois, novamente, o modelo escravista europeu, agora para produção agrícola em larga escala nas Américas – que voltava a ser novamente possível tendo em vista a formação de Estados nacionais mais fortes e estáveis, a partir do século XV. (Delgado, 2023, p. 72).

Não se dispondo, o europeu aventureiro que enfrentava o novo mundo, a livremente aderir ao trabalho da lavoura (considerado menor), nem a ela se tendo adaptado a mão de obra dos indígenas – inicialmente escravizados – a opção foram os africanos. Largas porções do continente africano foram tomadas, através da superioridade

bélica europeia, sequestrando-se tribos e vilas inteiras, ou obrigando-se tribos subjugadas a pagarem “tributos” – capturando tribos rivais e entregando-as aos europeus. Tal mister foi desempenhado com maestria, primeiro pelos portugueses, que dominaram o comércio de escravos no século XVI, e depois por espanhóis, holandeses, ingleses e franceses. Tais países engendraram a hegemonia europeia dos séculos seguintes a partir da riqueza acumulada, especialmente com o tráfico negreiro e a produção em larga escala baseada em mão-de-obra escrava nas colônias das Américas. (Carmo, 2013).

Ao mesmo tempo, a maior estabilidade e o afrouxamento do regime servil na Europa permitiram a progressiva migração interna – ampliando-se burgos, vilas e cidades – e externa, para as colônias. Tais migrações incrementaram uma força de trabalho livre. No entanto, não se tratando de um comerciante ou artesão, ou outro profissional por conta própria, restava trabalhar como auxiliar destes – em um regime quase servil, sem qualquer regramento ou proteção estatal. Frequentemente a relação de trabalho subordinado se dava como mestre-aprendiz, sendo este último não muito mais do que um servo. No entanto, não era incomum que o aprendiz viesse, ele próprio, a se tornar mestre, chefiando uma oficina e sendo o proprietário dos respectivos meios de produção. (Delgado, 2023).

Alguma pressão por maior proteção das relações de trabalho se iniciou a partir do início da revolução industrial, no século XVIII e XIX, e com o incremento da urbanização. A progressiva aglomeração de trabalhadores em razão do aumento das estruturas produtivas facilitou a organização dos trabalhadores para manifestar suas insurgências, por meio de greves e boicotes.

Nota-se, entretanto, peculiar contraste entre os países europeus, em cujo território a escravidão já estava longamente sepultada, e suas colônias ou ex-colônias, onde a escravidão imprimiu profundas marcas. Tal contraste fica claro, por exemplo, nos Estados Unidos. Apesar do grande sucesso econômico após a Guerra Civil que libertou os escravos em 1865, as relações de trabalho mantiveram por décadas, nos estados do sul escravocrata – e ainda mantém – traços residuais implícitos ou explícitos impingidos à população antes escravizada. É notória, até meados do século XX, a segregação

explícita, juridicamente chancelada (situação inexistente no Norte).³ Nos locais onde houve escravidão, remanesce ainda nos dias de hoje uma maior dificuldade de ascensão social de integrantes da raça negra – situação também aqui presente. (Delgado, 2023).

No Brasil, o uso em larga escala de trabalho livre inicia com a progressiva substituição da mão de obra escrava nas fazendas de café pela de imigrantes europeus, a partir de meados do século XIX. Nas negociações com Inglaterra e Portugal pelo reconhecimento da independência, o Brasil já se havia comprometido com a cessação do tráfico negreiro. Ademais, o cerco ao tráfico inflacionara o preço dos cativos. No entanto, a pressão por mudanças se acentua com a escassez de mão de obra africana, a partir da década de 40 e 50, precipitada pela abordagem ou afundamento de navios negreiros pela marinha inglesa.

Em tal contexto, são inicialmente feitos convites para a vinda de imigrantes da Prússia e Suíça, a fim de trabalharem nas lavouras de café. No entanto, o trabalhador já iniciava profundamente endividado e atado a contratos de “parceria”, cujo descumprimento ensejaria a sua prisão (Lei de 13 de setembro de 1830, Lei nº 108, de 1837). Por perceber que seus cidadãos caíam em um regime de “escravidão disfarçada”, Prússia e Suíça rapidamente impuseram severas restrições aos agentes de emigração, praticamente interrompendo o fluxo para as colônias de “parceria” de São Paulo. (Franco; Moreira, 2011, p. 18).

Com a Lei do Ventre Livre (1871), a Lei dos Sexagenários (1885) e, finalmente, a Lei Áurea (em 1888), é finalmente extinto o modo de produção escravista. No entanto, os negros libertos remanesciam alijados da posse de terras, de educação – e até de local para trabalhar, já que os contratos de “parceria” com os colonos europeus eram frequentemente considerados mais vantajosos para os fazendeiros.

3. A segregação explícita foi combatida por meio judicial e legislativo. A partir de 1935, a NAACP (Associação Nacional para o Avanço das Pessoas de Cor) obteve uma série de vitórias em ações exigindo condições iguais de ensino para os negros, enfrentando a infame doutrina *separate but equal*, estabelecida em *Plessy v. Ferguson*, 163 U.S. 537 (1896), até que superada no célebre caso *Brown v. Board of Education*, 347 U.S. 483 (1954). A resistência à dessegregação das escolas, nos estados do sul, e o recrudescimento de protestos, atraíram cobertura jornalística internacional e precipitaram a intervenção legislativa federal por meio da Lei dos Direitos Civis de 1964, promovendo dessegregação ampla, inclusive nas relações de trabalho.

Entre 1884 e 1920 mais de 3 milhões de estrangeiros desembarcam no Brasil, mais da metade em São Paulo, predominantemente italianos. Chegavam não apenas nas fazendas de café, mas agora também em empregos urbanos na nascente indústria e no comércio. No Rio de Janeiro também surge uma classe operária, principalmente imigrantes portugueses, ex-escravos, funcionários das estradas de ferro e da marinha mercante. O forte influxo de operários europeus traz ideias de reivindicação e de organização para a obtenção de melhores condições de trabalho – ideias que já estavam mais desenvolvidas no velho continente e que agora desembarcavam no Brasil.

São legalizados os sindicatos de trabalhadores rurais em 1903 (Decreto 979/1903, antes do que os urbanos, presumivelmente pela pressão diplomática dos países que possuíam emigrados nas fazendas brasileiras) e dos trabalhadores urbanos em 1907 (Decreto 1637/1907 – por pressão de instituições católicas). Uniam-se para protestar por pautas econômicas (aumento de salário, evitar atrasos salariais, aposentadoria), mas também para ter dignidade e saúde (extinção de multas e castigos físicos aos trabalhadores, trabalho insalubre), assim como contra a falta de órgãos governamentais a quem recorrer contra arbitrariedades, como a dispensa de companheiros por atividade sindical, sob acusações de anarquia ou agitação política. (Franco; Moreira, 2011).

À falta de órgãos e leis para regular o trabalho, tais reivindicações eram frequentemente tratadas como caso de polícia e, nas vezes em que resultavam em acordos entre empregadores e empregados, retornando a fábrica à normalidade, tais acordos eram engavetados e descumpridos.

Tal era o quadro quando São Paulo rompeu a política do “café com leite”, levando Minas Gerais a se associar com outros estados para as eleições presidenciais, levando à candidatura de Getúlio Vargas (RS) e de João Pessoa (PB), chapa que prometia regulamentar a questão social trabalhista, elevando a dignidade dos trabalhadores. O rompimento da política do “café com leite” foi, inclusive, imortalizado na bandeira do estado da Paraíba – o “nego”, que representa a não aceitação do sucessor à Presidência da República indicado por Washington Luís. Assumindo o poder com a Revolução de 1930, Ge-

túlio passou a implementar a regulamentação e institucionalização das relações de trabalho. (Carmo, 2013, p. 68).

2. A Justiça do Trabalho

Antes da era Vargas, já houve alguns esboços de resolução estatal dos conflitos trabalhistas.

2.1. Tribunais Rurais – SP – 1922

Dentro da autonomia legislativa que até então os estados portavam, São Paulo havia tido uma iniciativa pioneira, pela Lei Paulista nº 1.869, de 10/10/1922, que criara os tribunais rurais. Eram compostos do juiz de direito da comarca onde surgisse a disputa de labor rural, além de dois outros membros. Um era um designado pelo “locador” de serviços, e outro pelo “locatário” (trabalhador). O tribunal rural tinha competência até a alçada para pequenas causas, 500.000 réis (menos de R\$ 20 mil reais, em valores de hoje). O juiz de direito se pronunciaria apenas se os juízes leigos divergissem e a sentença era irrecorrível, salvo embargos (“modificativos” ou de “nulidade” para o próprio julgador). (Pitas, 2005, p. 114).

2.2. Conselho Nacional do Trabalho – CNT (órgão consultivo) – 1923

Por outro lado, em 1923, o Decreto (federal) 16.027 criou, no âmbito do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio (MAIC), uma modesta estrutura administrativa que atuaria como “órgão consultivo dos poderes públicos em assumptos referentes à organização do trabalho e da previdência social” o Conselho Nacional do Trabalho (CNT) – que mais tarde seria transformado em Tribunal Superior do Trabalho. À época, entretanto, como um órgão julgador administrativo ou meramente consultivo, a parte derrotada poderia simplesmente descumprir a decisão, que teria de ser judicializada na Justiça Comum, para um trâmite que poderia levar 10 anos. (Franco; Moreira, 2011).

O Conselho Nacional do Trabalho, como órgão administrativo, demonstrou a sua importância para a futura criação do TST. O primeiro presidente do CNT, Ministro Augusto Viveiros de Castro

(de 1923 até 1925), que também fora Ministro do Supremo Tribunal Federal, notabilizou, com sua atuação, os primeiros passos da Justiça do Trabalho na sua história.

2.3. Comissões Mistas de Conciliação e Juntas de Conciliação e Julgamento – 1932 – sujeitas a avocatórias e sem poder de execução

A partir do governo revolucionário de 1930, entretanto, a questão social – antes caso de polícia, passa a ser tratada como política pública a demandar o intervencionismo do Estado, em busca de uma relação produtiva pacífica e equilibrada. Destaca-se a criação Comissões Mistas de Conciliação, para dirimir os conflitos coletivos (Decreto 21.396, de 12/05/1932) e das Juntas de Conciliação e Julgamento, para dirimir dissídios individuais (Decreto 22.132, de 25/11/1932).

Tais órgãos funcionavam de forma bastante precária, entretanto, já que as Juntas de Conciliação e Julgamento eram órgãos administrativos, não ostentavam autonomia, seja em face da Justiça Comum, seja em face do Ministério do Trabalho. O Ministro do Trabalho tinha o poder de revogar as decisões das Juntas mediante as chamadas “avocatórias”, espécie de recurso com finalidades amplas e dilatados prazos de interposição. Por outro lado, as Juntas não tinham o poder de executar suas próprias decisões, as quais ainda eram passíveis de anulação na fase executória, que se processava perante a Justiça Comum.

Já quanto aos dissídios coletivos, os órgãos incumbidos de julgá-los (Comissões Mistas de Conciliação) tinham natureza embrionária e, quando as partes não quisessem conciliar e recusassem a proposta de submeter ao Juízo Arbitral, o processo era encaminhado ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, o qual, se entendesse justificada a recusa, poderia nomear comissão especial para proferir laudo vinculativo (Carmo, 2013) – portanto, um antecedente da sentença normativa em sede de dissídios coletivos.

2.4. 1941 – Estruturação da “Justiça do Trabalho” – mas sem as garantias da magistratura

Apenas em 1º de maio de 1941, com a entrada em vigor do Decreto-Lei 1.237, de 02/05/1939, regulamentado pelo Decreto

6.596, de 12/12/1940, passa a existir propriamente uma “Justiça do Trabalho”, com órgãos julgadores autônomos, dotados de cognição e poderes de império, executando suas próprias decisões. Tal Decreto-Lei continha 110 artigos, os quais posteriormente formariam a base do processo do trabalho disciplinado na CLT.

Todavia, seus “Presidentes de Junta” ainda não ostentavam as garantias inerentes à magistratura, sendo nomeados pelo Presidente da República para mandatos de dois anos (permitida a recondução), podendo ser demitidos pelo Conselho Nacional do Trabalho por falta apurada em inquérito administrativo, facultada a suspensão prévia pelo Conselho Regional. Outrossim, a “Justiça do Trabalho” ainda não era um órgão do Poder Judiciário, independente, sendo seus cargos integrantes da estrutura do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (art. 106 do Decreto-Lei nº 1.237, de 02/05/1939). (Carmo, 2013).

2.5. Integração ao Poder Judiciário

O art. 644 da CLT, em sua redação original de 1943, manteve a conformação de justiça administrativa (Juntas de Conciliação e Julgamento ou Juízes de Direito; Conselhos Regionais do Trabalho; Conselho Nacional do Trabalho). Tal seria alterado apenas com a Constituição promulgada em 18/09/1946, que incluiu a Justiça do Trabalho (arts. 122 e 123) no seu Capítulo IV, relativo ao Poder Judiciário. De forma praticamente simultânea, foram efetuadas as correspondentes alterações na CLT, com o Decreto-lei nº 9.797, de 9/9/1946, integração a Justiça do Trabalho ao Judiciário e prescrevendo aos juízes do trabalho forma de ingresso e garantias semelhantes às da magistratura ordinária.

3. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT

Quanto à CLT, presta-nos um precioso relatado o saudoso Ministro, Jurista e partícipe da redação da CLT, Arnaldo Sussekind, o qual narra que a Consolidação constituiu pedido de Getúlio Vargas ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, Alexandre Marcondes Filho, nomeado em 02/01/1942. O presidente almejava que, em um mesmo diploma, se consolidassem as normas dos três períodos de seu governo: os decretos legislativos de 1930 a 1934,

as leis do Congresso Nacional até 10/11/ 1937, e os decretos-lei do período subsequente. Estavam autorizadas correções, entretanto, excluindo-se normas superadas e ajustando certos antagonismos.⁴

A CLT não seria um mero amálgama, pois isso retiraria a cientificidade e organização do projeto. Como relata Sussekind (2009), o Presidente autorizou algumas inovações, já que “não seria possível armar um ordenamento sistematizado sem complementar as disposições vigentes. Assim, por exemplo, seria indispensável uma introdução com definições e princípios; um amplo título sobre o contrato individual de trabalho, porquanto a Lei n. 62, de 1935, só tratava da sua rescisão e da estabilidade; um capítulo referente a salário, pois só vigorava legislação sobre o salário-mínimo”. Logo, é mais um Código do que uma mera Consolidação. (Süssekind, 2009)

Finalmente, registra que suas fontes materiais foram as conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social (São Paulo, 1941), as convenções da OIT, a encíclica *Rerum Novarum* e os pareceres do Consultor Jurídico do Ministério — Oliveira Viana — e do seu sucessor Oscar Saraiva. Refuta a falsa, mas recorrente afirmação de que a CLT foi influenciada pela “Carta del Lavoro” de Mussolini. Esta, na realidade, possuía apenas 17 itens sobre o Direito do Trabalho (ao contrário da CLT de quase um milhão de artigos). Por outro lado, a lei italiana consagrava princípios como justo salário, repouso semanal, férias, indenização por despedida injusta, e poder hierárquico do empregador, instituições que, na realidade, já constavam do ordenamento trabalhista de diversos países, não sendo exclusividade daquela. (Süssekind, 2009). Ainda, corrobora tal conclusão o simples fato de a CLT contar com a inspiração de intelectuais socialistas, como

4. Sussekind, que ingressara no Ministério do Trabalho como “Auxiliar de Escrita” do Conselho Nacional do Trabalho em 1939, ainda estudante de Direito, formou-se em 1940 e foi lotado pelo Presidente do CNT em seu gabinete para elaborar parecer nos pedidos de “avocatória” contra as decisões das Juntas (o que só acabou com a instalação da Justiça do Trabalho, em 1º de maio de 1941). Foi então alçado a Procurador-Chefe do Conselho Regional do Trabalho da 2ª Região (aos 23 anos), para coordenar os procuradores-adjuntos e, junto do Delegado Regional do Trabalho em São Paulo, preparar a instalação dos respectivos órgãos julgadores (abrangendo PR, SP e MT). Antes mesmo do início das atividades em 1º de março de 1941, foi designado como Procurador junto ao Conselho Nacional do Trabalho (no Rio) e, posteriormente, de forma concomitante, para compor a Comissão da CLT, junto com Oscar Saraiva (— Consultor Jurídico do Ministério), José de Segadas Vianna (Diretor da DOAS) e o Procurador Dorval Lacerda. (Süssekind, 2009, p. 647).

Joaquim Pimenta, além dos integrantes do grupo de trabalho com a presença de Arnaldo Sussekind, Segadas Viana, Dorval Lacerda, Oscar Saraiva e Luiz Augusto Rego Monteiro.

A sabedoria de nossa CLT – e sua longevidade de oito décadas, apesar dos periódicos ataques sofridos – está no suprimento jurídico da inferioridade econômica do empregado, fazendo atuar ditames de isonomia em sentido material, e paridade de armas na disputa judicial sobre tais relações laborais. Promove tal equilíbrio através de mecanismos, cujas premissas podem ser sintetizadas, por exemplo, nos princípios da proteção, da norma mais favorável, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, da inalterabilidade contratual lesiva, da primazia da realidade, da continuidade da relação de emprego. (Carmo, 2013).

4. Oito décadas de atuação diferenciada: a CLT e o futuro

Feitas algumas considerações acerca das origens da regulamentação do trabalho no Brasil, e de nosso principal diploma legal, a octogenária CLT, tais reflexões nos levam a uma conclusão central: a CLT nunca deixou de estar pronta para receber o futuro.

Tal se faz especialmente importante à vista da necessidade de equilibrar a adaptabilidade aos novos fatos sociais com a preservação do valor humano, central em nossa Constituição. Afinal, a *dignidade da pessoa humana* e o equilíbrio entre *os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa* são fundamentos da nossa República (art. 1º, III e IV), a qual tem como objetivos *erradicar a pobreza e promover o bem de todos* (art. 3º, III e IV).

Temos vivido profundas revoluções tecnológicas, as quais frequentemente são disruptivas, gerando prejuízos imediatos a uns (indivíduos, empresas, modelos de negócio), que não estão preparados ou aptos a se adaptar, mas ganhos coletivos a médio e longo prazo. Ninguém cogitaria, certamente, que a humanidade estaria melhor, por exemplo, se não houvesse passado pela Revolução Industrial.

Por exemplo, a mecanização da lavoura prejudicou a parte dos produtores e tornou obsoletos muitos empregos, mas aumentou ver-

tiginosamente a produtividade de alimentos e tende, a médio prazo, a direcionar a mão-de-obra para trabalhos com maior valor agregado. Já a generalização da internet, computadores e smartphones criou a figura dos “excluídos digitais”, mas também democratizou e acelerou a circulação do conhecimento de forma nunca vista. Hoje, um jovem com acesso à internet, mesmo em locais relativamente remotos, pode buscar uma infinidade de conhecimentos disponíveis na rede, aprender línguas, e até mesmo complementar os conteúdos que, eventualmente, sejam ministrados de forma deficiente em sua escola.

Desenvolver produtos tecnológicos traz mais divisas ao país, e demanda postos de trabalho mais qualificados e remunerados, ao contrário do que ocorre nas economias com menor nível de inovação, com ênfase na exportação de gêneros e minérios, com menor valor agregado – impactando negativamente na qualidade de vida e, portanto, no nível de prosperidade da população.

As mudanças das relações de trabalho decorrentes da espiral tecnológica é, assim, um dos temas mais sensíveis da atualidade, forçando o Direito a se posicionar, a cada um de seus novos desdobramentos – muitos deles impensáveis três décadas atrás. Há dificuldade de regulação destes novos fatos sociais sob as lentes do direito tradicional, pensado sob as premissas fáticas das décadas anteriores, sendo inúmeras as controvérsias, que acabam chegando aos Tribunais.

Alguém que dormisse no século I e acordasse, por exemplo, no século XV, talvez nem notasse significativa evolução do modo de viver e trabalhar. No entanto, se alguém do início do século XX viajasse no tempo para os tempos atuais, nem seria capaz de compreender o mundo em que passaria a viver. As dinâmicas do trabalho e da convivência em sociedade foram, em curto espaço de tempo, submetidas ao impacto de vertiginosa mutação tecnológica. No espaço de uma ou duas gerações, passamos da máquina de escrever ao computador, à internet, à nuvem, ao smartphone, ao teletrabalho viabilizado pelos mais diversos meios telemáticos, como e-mail, aplicativos de mensagens, chamadas de voz e de imagem para qualquer parte do planeta etc.

A maior parte dessas tecnologias é disruptiva do trabalho humano, eliminando empregos por obsolescência e criando

outros, acessíveis àqueles que dominam ou que são capazes de se adaptar rapidamente a tais novos saberes. Outras tecnologias afetam a própria estrutura jurídica da prestação do trabalho, como as tecnologias de intermediação do trabalho por aplicativos, colocando em dúvida os limites entre o trabalho subordinado por conta de outrem, e o trabalho autônomo.

As inovações tecnológicas disruptivas têm chegado em ondas, que alteraram profundamente a estruturação do trabalho na história recente. Sinteticamente, podemos destacar a mecanização nas fábricas, que retirou a centralidade da produção pelos artesãos e a concentrou em cada vez maiores unidades fabris, nas mãos de quem tivesse o capital para a aquisição de máquinas, utilizando-se de menos mão-de-obra. Tal movimento atingiu outro patamar a partir da organização fordista das linhas de produção. Mais recentemente, a robotização ou automação industrial continuou a reduzir a necessidade de mão-de-obra humana. Da mesma forma, a crescente informatização e mesmo o uso de inteligência artificial, tornam desnecessária a intervenção de trabalhadores em diversas tarefas burocráticas repetitivas, ou mesmo em *call centers*.

Todavia, talvez nada tenha causado tanto debate quanto aos direitos dos trabalhadores envolvidos como a intermediação do trabalho humano por aplicativos ou plataformas digitais. É difícil pensar, hoje, em qualquer pessoa no planeta, integrada à vida urbana, que com elas não tenha tido qualquer contato, seja como trabalhador, seja como usuário ou consumidor de tal modalidade de intermediação de serviços por plataformas digitais.

Não seria exagero dizer que migramos do *fordismo* (organização de todas as etapas produtivas concentradas em um empregador) para um *toyotismo* (organização dispersa em vários empregadores, por especialização), modelo que agora compete com um *uberismo* (ou *plataformismo*, como se queira), baseado no contato direto entre o prestador de serviços e o cliente final, mas sem a coordenação direta de um ser humano. Tal coordenação acaba sendo difusamente estruturada por meio de algumas regras de trabalho e de remuneração automaticamente aplicados pelo respectivo algoritmo do *software* de tais plataformas.

Veja-se que, ao contrário de outras inovações tecnológicas disruptivas, a plataformização não substituiu a mão de obra do prestador, nem alterou a prestação do serviço em si (o motorista ou o entregador, por exemplo, ainda prestam o mesmo serviço). A mudança vem pela forma como um interessado se candidata ao serviço, como o aplicativo gerencia a oferta e distribui os serviços, bem como o consumidor o solicita e recebe. Assim, não se substituiu a figura do prestador de serviço, mas sim sua coordenação humana, ao menos em uma acepção tradicional, de subordinação clássica.

Tal parece ser uma das maiores discussões jurídicas da atualidade, em todo o planeta – se a vinculação ao aplicativo configuraria uma relação de emprego ou não. O Brasil – e a maioria dos países – ainda não sedimentaram uma fórmula para enfrentamento da questão, remanescendo muitas dúvidas. Esses trabalhadores precisam que nível de proteção social? Que tipo de regulamentação?

Há bons argumentos para a configuração de vínculo de emprego, mas também fortes elementos apontando para relação de trabalho autônoma. Seria desejável regulamentação que conferisse um determinado nível de proteção social. Todavia, em sendo considerada típica relação de emprego, há risco de que tal modelo não seja economicamente viável.

A nível global, a discussão também está longe de seu final, mas há perspectivas importantes, advindas da União Europeia. Em Portugal, por exemplo, há recentíssima alteração do Código do Trabalho, onde incluído o art. 12º-A, Lei nº 13, de maio de 2023, estabelecendo presunções de existência de relação de emprego, devidamente adaptadas à realidade do trabalho por aplicativos, quando se verificar a presença de algumas das características lá examinadas. Não se trata de fato isolado. O Conselho da União Europeia, em junho de 2023, fechou acordo para submeter ao Parlamento europeu regulamentação similar à Portuguesa, após o que, os Estados-Membros estarão obrigados a adaptar suas legislações internas em conformidade.⁵

5. “Colaborador será considerado funcionário caso se enquadre em 3 de 7 critérios definidos pelo bloco. Um deles é a restrição para recusar serviço. Proposta segue para votação”. (Exame, 2023).

Considerações Finais

Para celebrar o Direito do Trabalho, nos oitenta anos de seu principal diploma normativo, a CLT, colacionamos algumas considerações históricas e provocações quanto ao futuro. A CLT é um produto de nossa história, e ao mesmo tempo fez história, contribuindo sobremaneira para o desenvolvimento econômico e social de nosso país. Espera-se – e acredita-se – ser plenamente possível compatibilizá-la com as novas figuras laborais surgidas com as sucessivas revoluções tecnológicas, em seu vertiginoso ritmo, que cresce geometricamente neste Terceiro Milênio. É preciso que possamos promover adequada regulamentação para os novos fatos, preservando-se o complexo equilíbrio das relações sociais e econômicas, a fim de sempre maximizar avanços e evitar retrocessos na proteção aos direitos humanos, finalidade última de nossa Constituição e do Poder Judiciário como um todo.

Referências

CARMO, Júlio Bernardo do. Setenta anos da CLT, uma retrospectiva histórica. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, 2013, v. 2, n. 24, p. 65-76.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do Trabalho no Brasil: formação e desenvolvimento**, Colônia, Império e República. Salvador: Juspodivum, 2023.

ESTADOS UNIDOS DA AMERICA. **Civil Rights Act of 1964**, P.L. 88-352, 78 Stat. 241 (1964), atualmente consolidada no United States Code, 42 U.S.C. §§ 1981-2000h-6 (2020). Disponível respectivamente em: <www.govinfo.gov/content/pkg/STATUTE-78/pdf/STATUTE-78-Pg241.pdf#page=1> e <www.law.cornell.edu/uscode/text/42/chapter-21#>. Acesso em: 04 set. 2023.

EXAME. **União Europeia cria regras para reconhecer vínculo formal entre trabalhadores e Uber**. 12/06/2023, 14h05min. Disponível em <<https://exame.com/mundo/uniao-europeia-cria-regras-para-que-trabalhadores-tenham-vinculo-formal-com-a-uber/>>. Acesso em: 21 jul. 2023.

FRANCO, Raquel Veras; MOREIRA, Leonardo Neves. A história da Justiça do Trabalho no Brasil: o olhar do TST. In TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **A história da Justiça do Trabalho no Brasil**: multiplicidade de olhares. 2011.

PITAS, José Severino da Silva. História da Justiça do Trabalho: competência. **Revista de Direito do Trabalho**, n. 120, 2005, p. 114 a 134.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Um pouco de história do direito brasileiro do trabalho. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, jun. 2009, v. 73, n. 6, p. 647-649.

