

80 ANOS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO COMO GUARDIÃ DO DIREITO HUMANO AO TRABALHO DECENTE

80 YEARS OF THE CONSOLIDATION OF LABOR LAWS AS GUARDIAN OF THE HUMAN RIGHT TO DECENT WORK

Lelio Bentes Corrêa¹

É mister a visão sociológico-jurídica visando a harmonizar o social com o econômico, sem menosprezar a força normativa da realidade. Se a globalização da economia impuser as teses do *neolaboralismo* aético e desumano, em todos os quadrantes da Terra, a palma da vitória, na consciência da humanidade, deveria ser daqueles que lutam com as armas da inteligência e a motivação da solidariedade humana contra os que pretendem implodir o sonho da universalização da justiça social. Não é possível conceber-se a civilização à margem do Direito, mas tampouco poder-se-á qualificar de civilizada uma nação em que o Direito seja iníquo.

(Arnaldo Süssekind, "Direitos em Jogo", artigo publicado no Consultor Jurídico, em 7/04/2003).

Resumo

O presente estudo se propõe a analisar o avanço da proteção social e os fenômenos da desregulamentação e da flexibilização, em

1. Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho no biênio 2022-2024. Ministro do TST desde 2003. Mestre em Direito Internacional dos Direitos Humanos pela Universidade de Essex, Inglaterra. Ex-Membro da Comissão de Peritos em Aplicação de Normas Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

um contexto de celebração dos 80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho. A abordagem é qualitativa, com base em revisão de literatura. O conteúdo identifica a justiça do trabalho como guardiã por excelência do valor social do trabalho como instrumento de emancipação, cidadania e construção da identidade, promovendo a proteção social do trabalhador como regra de direito. Conclui-se pelo reconhecimento da Consolidação das Leis do Trabalho como um instrumento vivo de proteção às garantias e direitos fundamentais, sobretudo, diante das novas dinâmicas das relações trabalhistas.

Palavras-chave: Consolidação das Leis do Trabalho; direito humano ao trabalho decente; Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Abstract

This study aims to analyze the advance of social protection and the phenomena of deregulation and flexibilization, in the context of the celebration of the 80th anniversary of the Consolidation of Labor Laws. The approach is qualitative, and based on a literature review. The content identifies labor justice as the guardian par excellence of the social value of work as an instrument of emancipation, citizenship, and the construction of identity, promoting the social protection of workers as a rule of law. It concludes by recognizing the Consolidation of Labor Laws as a living instrument for protecting guarantees and fundamental rights, especially in the face of the new dynamics of labor relations.

Keywords: Consolidation of Labor Laws; Human right to decent work. International Labor Organization Conventions.

Introdução

A Consolidação das Leis do Trabalho completa, no ano de 2023, oitenta anos de existência. Desde 1º de maio de 1943, o diploma rege as relações entre capital e trabalho no Brasil. A escolha da data reveste-se de simbolismo, na medida em que evidencia o arcabouço teleológico norteador da legislação trabalhista brasileira: a proteção à pessoa que vive do trabalho em face da hipossuficiência ante o poder econômico e dos abusos que podem daí resultar.

Com efeito, o dia 1º de maio foi proclamado Dia Internacional das Trabalhadoras e Trabalhadores durante o Congresso Internacional de Paris, realizado em 1889, em memória das vítimas da Revolta de Haymarket, ocorrida em maio de 1886, em Chicago, ocasião em que os operários que reivindicavam limitação da jornada em oito horas foram duramente reprimidos pelas forças policiais.

À Comissão encarregada da elaboração do anteprojeto da Consolidação das Leis do Trabalho foi confiada a tarefa de organizar e harmonizar a legislação trabalhista brasileira, que até então se apresentava de forma esparsa. A Comissão reunia nomes de juristas destacados no cenário jurídico, entre eles Oscar Saraiva, Segadas Viana e Dorval Lacerda. A eles, por determinação do Ministro do Trabalho Marcondes Filho, agregaram-se os nomes de dois de seus assessores: Rego Monteiro e o jovem Arnaldo Süssekind, então com 23 anos de idade. (*apud* Biavaschi, 2007)

Para muito além da proposta inicial, a Comissão inovou, regulando definições e princípios próprios do Direito do Trabalho e estabelecendo um extenso capítulo sobre o contrato de trabalho – ao qual, até então, aplicavam-se as normas do Código Civil sobre contrato de locação de serviços. Institutos como grupo econômico, acordo coletivo de trabalho e o detalhamento de normas de saúde e segurança, por exemplo, eram bastante inovadores para a época.

Igualmente inovadora foi a decisão de incorporar à Consolidação institutos previstos nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, ainda pouco frequentes nas legislações nacionais – o que reforçou o caráter vanguardista da nova legislação. Arnaldo Süssekind, ao recordar os trabalhos da Comissão, lembra que as bases que o nortearam foram: as teses do I Congresso de Direito Social, realizado em 1941, em São Paulo; os pareceres de Oliveira Viana e Oscar Saraiva, aprovados pelo Ministro do Trabalho; a Encíclica *Rerum Novarum* e as Convenções da OIT. (Gomes, 2004, p. 77).

Daí resultou um diploma avançado, em sintonia com os predicados mais recentes do Direito Social e do Direito Internacional do Trabalho – no tocante aos direitos individuais. Quanto aos direitos coletivos, todavia, a CLT não revelava o mesmo caráter

progressista, seja pela necessidade de observar os preceitos da Constituição de 1937, então em vigor, seja por sua clara inspiração corporativista, que levaram à consagração de institutos como a unicidade sindical compulsória, a obrigatoriedade do registro dos entes sindicais no Ministério do Trabalho e o imposto sindical. (Gomes, 2004, p. 78).

Nesse sentido, oportuna a reflexão do grande mestre Arnaldo Süssekind, relativa aos primórdios do Direito do Trabalho no país: *“... Vargas atendia àquilo que eu mais apreciava: a proteção social ao trabalhador. Era para isso que se dava a intervenção do Estado nas relações entre empregados e empregadores: para que não preponderasse a vontade do mais forte. Numa relação contratual entre o forte e o fraco, já dizia George Ripert, sempre prevalece a vontade do forte, a menos que o Estado intervenha para nivelar o fraco ao forte. Esse, vamos assim dizer, é o fundamento maior do Direito do Trabalho. Um jurista espanhol, já falecido, Alexandre de Gallart Folch, afirmou que o Direito do Trabalho se propõe a equilibrar, pela superioridade jurídica, a inferioridade econômica do operário. Não há, no meu entender, síntese melhor do fundamento do Direito do Trabalho.”* (Gomes, 2004, p. 53).

Importante lembrar que o legislador constituinte, sabiamente, incorporou ao texto constitucional de 1988 diversos direitos sociais trabalhistas – muitos previstos na redação original da CLT –, estabelecendo, como cláusulas pétreas, um rol de garantias mínimas inegociáveis. O protagonismo dos movimentos sociais, aí incluído o movimento sindical, no processo constituinte, foi essencial para que a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa se afirmassem como fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Da mesma forma, o sistema normativo de proteção dos direitos da classe trabalhadora também é integrado por normas protetivas emanadas de organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho. Convenções, Recomendações e Resoluções traduzem o consenso **tripartite** (governos, trabalhadores e empregadores) sobre importantes anseios e conquistas da classe trabalhadora no Brasil e no mundo.

1. Entre o avanço da proteção social e os fenômenos da desregulamentação e da flexibilização

A marcha histórica é articulada no bojo de fluxos e contrafluxos das constantes tensões sociais, políticas e econômicas. No mesmo sentido, o Direito do Trabalho vem sendo igualmente instrumentalizado de acordo com os interesses dominantes, experimentando processos históricos de alternância entre o contexto neoliberal de flexibilização e desregulamentação e a ampliação do arcabouço protetivo, em observância ao princípio da progressividade do patamar civilizatório mínimo.

Foi a CLT que deu aos trabalhadores brasileiros uma identidade – a carteira de trabalho – e que contribuiu para a consolidação do Direito do Trabalho, em âmbito nacional, como um ramo autônomo do direito.

Como ressalta Márcio Túlio Viana, *“a história da CLT é uma história de lutas. Ao contrário do que se pode pensar, ela não caiu do céu, de repente, como a chuva de verão. Nem cresceu, por acaso, sem eira nem beira, como capim em roça de milho. Foi pensada e discutida, atacada e defendida”*. (Viana, 2013, p. 120).

Trata-se, portanto, de prova viva do poder civilizatório do direito como instrumento de organização, e não de dominação social. De fato, o direito não pode meramente servir à manutenção das estruturas de poder, ao revés, deve constituir instrumento de transformação democrática, combatendo desigualdades e promovendo a justiça social.

Nesse sentido, no ano de 1905, Evaristo de Moraes publicou, pela imprensa nacional, a primeira obra sobre direito do trabalho editada no Brasil. Em seu clássico “apontamentos de direito operário”, o eminente jurista rechaçou o argumento de que, em sendo o trabalhador livre, tem o direito de vender o seu trabalho pelo preço e nas condições que quiser. Afirmou, na ocasião, que “essa liberdade de trabalho só tem gerado a opressão e a miséria, a exploração do operariado e seu rebaixamento progressivo”, concluindo tratar-se de “encanto ilusório” a “liberdade do trabalho”. (Moraes, 1905).

Quase 120 anos depois, as palavras do saudoso jurista permanecem atuais. Não por acaso, em períodos históricos marcados pelo retrocesso dos direitos sociais, não são raras as alterações legislativas que tentam aniquilar a sua essência, corrompendo o seu sentido primordial que é a proteção do trabalho humano em face dos abusos do capital.

Avanços civilizatórios, a seu turno, costumam ser mal recebidos pelas estruturas de poder. Nesse sentido, o saudoso ministro Arnaldo Süssekind esclarece que houve críticas dentro do próprio movimento operário à inclusão de um capítulo sobre a proteção do trabalho da mulher, evidenciando a premência de um direito do trabalho em perspectiva interseccional. No percurso histórico da luta por condições de trabalho mais dignas, destaca-se o processo de elaboração da *Factory Act*, no Reino Unido.

Nos anos de 1832 e 1833, tramitava no Parlamento Inglês projeto de lei por meio do qual se pretendia limitar a oito horas por dia a jornada de trabalho de crianças e adolescentes e a nove anos a idade mínima para o trabalho. (Grundfossen, 1965).

Naquele momento histórico, marcado pela Revolução Industrial, crianças a partir de seis anos de idade cumpriam a exaustiva carga de trabalho de até 14 horas, de segunda a sexta, e 11 horas aos sábados. De um lado, portanto, tinha-se a aclamada modernidade e o crescimento econômico e, de outro, a violenta exploração da força de trabalho humano. De um lado, a opulência e a prosperidade, e, de outro, a miséria.

Nesse contexto, as opiniões dos membros do Parlamento se dividiam quanto à aprovação do projeto. Os opositores à alteração defendiam que as crianças operárias apresentavam superior conduta moral e eram mais educadas e saudáveis. Sustentavam, ainda, que a precarização das condições de trabalho decorria da elevada carga tributária, e que, se os pais não protegiam os próprios filhos, não caberia ao estado fazê-lo.

Afirmavam que, se o projeto fosse aprovado, não haveria pessoas o bastante para a execução de todo o trabalho nas fábricas, bem como que a proposta acarretaria um colapso devido à redução dos lucros, tamanha a insegurança financeira na indústria, com a

iminência de um desastre econômico.

Felizmente, o projeto de lei foi aprovado, e, como demonstramos a história, o capitalismo industrial não apenas sobreviveu, como se difundiu no mundo inteiro. O ordenamento jurídico evoluiu, e atualmente reconhece a proteção integral e prioritária à criança e ao adolescente como dever não apenas da família, mas também da sociedade e do estado.

A narrativa histórica serve para que, a partir da memória, compreendamos o presente e construamos, coletivamente, novos alicerces para o futuro. Nesse sentido, constata-se que a ideologia ancorada no discurso de “desproteger para proteger” não ficou no passado. Ainda hoje, reverbera nos movimentos de flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho, que resultaram na publicação da Lei n.º 13.467/2017, a denominada “Reforma Trabalhista”.

O diploma teve por escopo “modernizar” a legislação trabalhista, considerada “atrasada” pelo movimento político e econômico de viés neoliberal. Pretendia-se, segundo seus defensores, fomentar a economia e gerar mais empregos.

Seis anos após a publicação da Lei n.º 13.467/2017, a avaliação do cumprimento de seus objetivos requer dados estatísticos de qualidade. Considerando que o fundamento central para a reforma foi a necessidade de facilitar a geração de empregos, cumpre indagar não apenas quantos empregos foram gerados, mas qual a qualidade desses empregos.

Contam com proteção formal da lei ou são empregos precarizados? A dignidade e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras estão protegidas? Têm assegurado o acesso à proteção social (seguro desemprego, aposentadoria e benefício em caso de acidente do trabalho, por exemplo)?

Segundo estudo publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, não é possível estabelecer relação direta entre os principais argumentos econômicos favoráveis à reforma e o Indicador de Proteção ao Emprego (IPE), elaborado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), que mede o grau de rigidez e de proteção da legislação trabalhista em cada país. (Silva, 2018).

Em outras palavras, a amplitude de proteção social garantida a trabalhadores e trabalhadoras não impacta indicadores econômicos como a capacidade produtiva nacional, a produtividade média do trabalho, a competitividade internacional, tampouco a atratividade da economia quanto ao fluxo de investimento direto do exterior. A flexibilização e a desregulamentação do direito do trabalho não fomentam, portanto, a economia do país, mas aprofundam a precarização estrutural do trabalho.

É certo que, dos seis anos de vigência da Lei n.º 13.467/17, quase metade foi vivida sob condições completamente atípicas. Uma pandemia global impôs profundas alterações nas condições de trabalho e de existência social, ceifou precocemente centenas de milhares de vidas e deflagrou uma crise econômica mundial sem precedentes desde a quebra da bolsa de valores de Nova Iorque, em 1929. Nesse cenário disruptivo, não é possível analisar os impactos da reforma trabalhista sem considerar os pontos de convergência com as consequências da pandemia.

No campo da saúde e da segurança no trabalho, a reforma trabalhista indubitavelmente abriu oportunidade para a precarização do trabalho, ao flexibilizar a proteção mínima assegurada pela lei. Possibilitou a negociação coletiva em temas sensíveis, permitindo a redução do intervalo intrajornada, o enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação da jornada em ambiente insalubre – temas atinentes a direitos indisponíveis no trabalho. Facilitou, ainda, a permanência de trabalhadoras gestantes e lactantes em locais insalubres – medida em boa hora declarada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal². Num contexto pandêmico, essa flexibilização da proteção à saúde de trabalhadoras e trabalhadores adquiriu contornos ainda mais nefastos.

A possibilidade de utilização da negociação coletiva para

2. O Plenário do STF, por maioria de votos, julgou procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5938, para declarar inconstitucionais trechos de dispositivos da Lei n.º 13.467/2017 que permitiam o exercício de atividades insalubres por trabalhadoras grávidas e lactantes. Reconheceu-se, na ocasião, que a expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher”, contida nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT, afronta a proteção constitucional à maternidade e à criança.

reduzir direitos assegurados em lei foi vista com preocupação pela Comissão de Peritos da OIT – órgão encarregado de monitorar o cumprimento das obrigações contidas nas Convenções ratificadas pelos países membros.³

No entanto, talvez o ponto negativo mais importante da Lei n.º 13.467/17 seja o fato de seu processo legislativo não ter sido pautado no diálogo social indispensável em um Estado Democrático de Direito, em especial para a promulgação de uma lei dessa amplitude.⁴

Cumprir recorrer, novamente, ao brilhantismo de Sussekind, segundo o qual, não obstante as mudanças no mundo e no Brasil imponham a necessidade de atualização da CLT, essa adaptação às novas demandas sociais não deve ser feita *“acabando com os direitos dos trabalhadores, propiciando que uma convenção coletiva ou um acordo coletivo exclua a aplicação da lei.”* Segundo Sussekind, tal ideia seria absurda, não encontrando precedente no direito comparado. (*apud* Biavaschi, 2007).

3. No mesmo sentido, desde 2017, o Comitê de Peritos da OIT, cuja função é avaliar técnica e imparcialmente a aplicação das normas internacionais do trabalho pelos Estados-membros, vem manifestando preocupação com o fato de o artigo 611-A da CLT possibilitar que, por meio da negociação coletiva, seja negada efetividade às normas legais de proteção. O Comitê salientou que o objetivo geral das Convenções de n.ºs 98, 151 e 154 é promover a negociação coletiva com vista à criação de condições de trabalho mais favoráveis do que aquelas estabelecidas pela legislação, bem como que, conforme reconhecido nos trabalhos preparatórios para a Convenção n.º 154, a negociação coletiva consubstancia um processo por meio do qual o padrão legal de proteção a trabalhadores e trabalhadoras é ampliado e aprimorado (OIT, 2023, *on line*).

4. A Organização Internacional do Trabalho determina, em suas Convenções de n.ºs 144, 154 e 156, a obrigatoriedade da promoção do diálogo social prévio à alteração legislativa que abranja os temas previstos naqueles diplomas. O artigo 7º da Convenção n.º 154 estabelece que “As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.” O artigo 4º da Convenção n.º 155, a seu turno, prevê que “Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho”. Verifica-se, portanto a obrigatoriedade do diálogo social prévio à alteração legislativa em matéria de negociação coletiva, bem como de saúde e segurança do trabalho, temas amplamente disciplinadas por meio da Lei da Reforma Trabalhista.

2. A conformação da legislação trabalhista ao direito humano ao trabalho decente como única “modernização” possível

Alguns desafios apresentam-se à concretização do direito humano ao trabalho decente. Entre tais desafios, relevantes para a pacificação social e a construção de um mundo do trabalho justo, inclusivo e calcado na dignidade do ser humano, encontram-se os altos níveis de informalidade e, conseqüentemente, de exclusão da proteção social; a discriminação e o assédio; o surgimento ou a intensificação de condições de trabalho degradantes em virtude da pandemia do coronavírus; os impactos das inovações tecnológicas e o uso da inteligência artificial no mundo do trabalho.

O enfrentamento de tais desafios pressupõe o conhecimento de que, embora a história do Direito do Trabalho não se apresente de forma linear, seu *objeto* é estanque. Trata-se do conflito social intrínseco à relação entre capital e força de trabalho humana e os interesses contrapostos que dela decorrem.

Nesse contexto, segundo Manuel Carlos Palomeque Lopez (2001, p. 16), “*Fundamento e objeto da disciplina são, por isso, realidades cientificamente indissociáveis na contemplação da noção e da função normativa do Direito do Trabalho, dado configurarem, desde logo, planos diversos de uma mesma realidade institucional.*”

Certo é que, em um país marcado, desde suas origens, por importantes desigualdades sociais, o caminho para a concretização dos direitos humanos e para a garantia de trabalho decente a todas as pessoas é longo. A CLT completa, assim, seus 80 anos de vigência com o desafio de ter sua interpretação e aplicação adaptadas aos novos formatos de relações de trabalho e de incluir atores sociais historicamente excluídos da proteção da lei trabalhista. Trata-se, em essência, do mesmo desafio que se impõe desde a sua promulgação, sob novas roupagens.

A propósito, não é possível pensar em história do direito do trabalho no Brasil sem considerar os quase 400 anos de escravidão legal que precederam a institucionalização do direito do trabalho em nosso país.

Embora a octogenária CLT sistematize a proteção do valor trabalho, ao tempo que a Constituição da República encontra seu eixo axiológico na centralidade do ser humano, com sua dignidade intrínseca, verifica-se uma tendência à exclusão sistemática de parcela dos homens e mulheres que vivem do trabalho. Com efeito, trabalhadores rurais, trabalhadoras domésticas e trabalhadoras e trabalhadores de aplicativos, entre outros, vêm sendo historicamente marginalizados da proteção social trabalhista.

Ainda hoje, 75% das trabalhadoras domésticas não têm carteira assinada. (DIEESE, 2023). Ademais, a precarização estrutural do trabalho atinge com maior intensidade mulheres, jovens, pessoas negras, povos indígenas e quilombolas, pessoas com deficiência e população LGBTQIAPN+, marcadores que se atravessam e reforçam mutuamente.

No que tange à complexa teia de conformação do trabalho às novas dinâmicas de acumulação do capital, verifica-se, portanto, a tendência à precarização estrutural do trabalho, além da destruição do meio ambiente, em flagrante afronta aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável consagrados pela Organização das Nações Unidas em sua Agenda 2030, especialmente no que tange ao crescimento econômico sustentável, inclusivo e sustentado, ancorado na centralidade do ser humano que vive do trabalho.

A propósito, a Organização das Nações Unidas erigiu o conceito de trabalho decente a posição central para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável definidos na Agenda 2030, em especial o ODS 8: *“promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”*.

O conceito de trabalho decente foi formulado pela Organização Internacional do Trabalho em 1998, em resposta ao cenário de flexibilização e desregulamentação da legislação trabalhista que caracterizou a década de 1990.

Compreende o trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, representando o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT, a saber: o respeito aos direitos no trabalho,

especialmente aqueles definidos como fundamentais; a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a ampliação da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social. No mesmo ano, a OIT adotou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que determina:

Todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Em junho de 2022, a OIT acrescentou ao rol o direito à saúde e segurança no trabalho. Exsurge, daí, a importância de um ramo especializado do poder judiciário, com magistradas e magistrados, servidoras e servidores capacitados para a compreensão interdisciplinar do fenômeno justrabalhista, bem como para a aplicação das normas próprias que regem a relação de trabalho.

Para além das atividades jurisdicionais, a promoção do trabalho decente no âmbito da justiça do trabalho é, ainda, objeto dos programas trabalho seguro e de erradicação do trabalho infantil e estímulo à aprendizagem.

A fim de aprimorar a política pública judiciária de trabalho decente, o Tribunal Superior do Trabalho instituiu, recentemente, outros dois Programas: o de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade e o de Enfrentamento ao Trabalho Escravo e ao Tráfico de Pessoas e Proteção ao Trabalho do Migrante.

Com efeito, trabalho infantil, trabalho escravo, tráfico de pessoas, submissão de trabalhadores a condições degradantes e discriminações das mais diversas naturezas são circunstâncias que se apresentam, no mais das vezes, de forma indissociável, materializando violências e opressões que se reforçam mutuamente. Sobretudo, consubstanciam a antítese do trabalho decente, sem o que

não há falar em democracia ou em dignidade da pessoa humana.

Trata-se de condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Nesse contexto, a justiça do trabalho exsurge como guardiã, por excelência, do valor social do trabalho como instrumento de emancipação, cidadania e construção da identidade.

Considerações finais

Em que pese a necessidade de contínua evolução e aperfeiçoamento para se adequar às demandas de uma sociedade em constante transformação (inclusive no que tange aos direitos coletivos, à luta antidiscriminatória e afirmação da igualdade de gênero e raça, bem como à promoção dos direitos dos povos indígenas e outros grupos invisibilizados), o octogenário documento revela-se **instrumento vivo** e tem incorporado importantes avanços civilizatórios ao longo do tempo, destinados a assegurar a proteção integral de trabalhadoras e trabalhadores.

Há, nesse sentido, longo caminho a ser percorrido pelo direito do trabalho, que deve abarcar, como medida urgente em uma sociedade que se pretende democrática, marcadores socio-identitários além de classe, tais como gênero, raça, orientação sexual, entre outros.

Considerando a autofagia do sistema capitalista, bem como o dinamismo de nossa sociedade, cuja mutação vem adquirindo velocidade exponencial, a ampliação da proteção social de trabalhadoras e trabalhadores, a fim de que todas e todos que vivem do trabalho gozem de proteção social, não pode depender da edição de novos diplomas legislativos a cada nova categoria profissional que surgir.

O enfrentamento aos desafios que se impõem deve partir da conformação das novas, das vindouras e das já existentes relações entre capital e trabalho à abrangente legislação trabalhista atualmente disponível, incluindo normas internacionais, Constituição da República e legislação infraconstitucional, que disciplinam amplamente e de forma coesa e sistemática o direito humano ao

trabalho decente. Do contrário, teremos um ordenamento jurídico “folha de papel”, na expressão de Lassale: apenas teoricamente democrático, inclusivo e social.

Cumpre, portanto, reafirmar a importância desse instrumento normativo que é a CLT, sem perder de vista que valores constitucionais e normas internacionais de direitos humanos, em especial as Convenções da OIT, constituem a base principiológica da legislação trabalhista.

Partindo de um olhar protetivo, é preciso que juristas tenham em conta que alterações no texto da norma consolidada, tendentes a desregulamentar e flexibilizar direitos, ou mesmo mudanças desacompanhadas de um amplo diálogo social, além de subverterem o seu sentido original, dificilmente passarão pelo crivo dos controles de constitucionalidade e de convencionalidade.

Neste contexto, avulta a responsabilidade – não só da comunidade juslaboralista, mas de toda a sociedade – de manter vivo o espírito deste instrumento notável, que carrega histórias de lutas de tantos homens e mulheres que vieram antes de nós. Mais do que isso, é premente honrar o compromisso com as gerações futuras, que reclama o aperfeiçoamento e expansão dos direitos sociais, a fim de deixar como legado aos que virão uma sociedade mais equitativa, justa e inclusiva, em que todas e todos possam usufruir uma vida digna.

Referências

BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil – 1930 a 1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos. **Trabalho doméstico no Brasil**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/infografico/2022/trabalhoDomestico.html>>. Acesso em: 28 set. 2023.

GOMES, Angela de Castro; PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina de Moraes (organizadoras). **Arnaldo Süssekind – Um Construtor do Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

GRUNDFOSSEN, Peter D., **A study of the arguments for and against the Factory Act of 1833 used by members of Parliament in the House of Commons (1965)**. Dissertations and Theses. Paper 212. Disponível em: <https://pdxscholar.library.pdx.edu/open_access_etds/212/>. Acesso em: 28 set. 2023.

LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. **Direito do trabalho e ideologia: meio século de formação ideológica do direito do trabalho espanhol (1873-1923)**. Tradução: António Moreira. Portugal: Almedina, 2001.

MORAES, Evaristo. **Apontamentos de direito operário**. Rio de Janeiro, 1905. Disponível em: < <https://bibliotecadigital.stf.jus.br/xmlui/handle/123456789/589>>. Acesso em: 28 set. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **110a. Conferência Internacional do Trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 27 set. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Observações e Solicitações Diretas formuladas pelo Comitê de Peritos nos anos de 2017 a 2022**. Disponível em: < em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13201:::NO:13201:P13201_COUNTRY_ID:102571>. Acesso em: 28 jul. 2023.

SILVA, Sandro Pereira. **A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais**. In: IPEA – Instituto de Pesquisa Econômicas Aplicada. Carta de Conjuntura. Abril/2018.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013.

