

Vamos falar séria e honestamente sobre a Reforma Trabalhista?

Jorge Luiz Souto Maior^{(*)(**)}

Agradeço a oportunidade concedida para expressar algumas convicções sobre o tema da Reforma Trabalhista, considerando, sobretudo, a relevância desta Casa para tratar de temas pertinentes à questão social no Brasil. Lembre-se, a propósito, da instauração, em 16 de maio de 1919, da Comissão Especial de Legislação Social da Câmara dos Deputados, com o objetivo de, atendendo as obrigações assumidas pelo Brasil, no Tratado de Versalhes, de realizar estudos voltados à elaboração de leis trabalhistas, sendo que esta lembrança se faz ainda mais relevante no momento em que, de forma retórica e irresponsável, se tem reproduzido o mito de que a legislação trabalhista no Brasil adveio de uma tal “mente fascista de Vargas”.

Venho com a expectativa de poder contribuir de algum modo, já que ao longo dos últimos 30 (trinta) anos tenho estudado e realizado pesquisas sobre a história do Direito do Trabalho no Brasil. Trago, também, a observação da prática da atuação, durante 24 (vinte e quatro) anos, como juiz do trabalho, e durante 25 (vinte e cinco), como professor, dos quais 15 (quinze) na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

Cumpre-me deixar claro, de todo modo, que não falo em nome dos juízes do trabalho, da Justiça do Trabalho, do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito ou de quaisquer associações ou entidades de classe às quais integro na condição de filiado ou associado.

Falo, pois, exclusivamente, em nome próprio, reproduzindo, por certo, o conhecimento acumulado adquirido, nesse interminável processo de aprendizado, junto a docentes, estudantes, pensadores, estudiosos e pesquisadores brasileiros de diversas áreas.

I- Situando o problema

Os defensores da Reforma Trabalhista, que querem, inclusive, que ela seja promovida em caráter de urgência, deixando a entender que todos os problemas do país são culpa dos direitos trabalhistas e da Justiça do Trabalho, que protege o trabalhador e profere decisões “absurdas”, sendo que, com a reforma, todos esses problemas estariam, subitamente, resolvidos, baseiam seu intento em quatro linhas de argumentação:

- a) modernização da legislação;
- b) diminuição dos elevados custos do trabalho;
- c) não se pode mais tratar o trabalhador como coitado; e
- d) combate à insegurança jurídica.

Sustentam que a Reforma é necessária para: a) aumentar a competitividade das empresas; b) acabar com o problema do desemprego; e c) favorecer as pequenas e médias empresas.

Vejamos se os pressupostos são verdadeiros e se a técnica jurídica projetada é eficiente para se atingirem os objetivos explicitados.

II- Modernização

a) “A CLT é velha”

Todo o questionamento sobre os direitos trabalhistas tem em mira a CLT.

Insistem em dizer que a CLT, que regula as relações de trabalho no Brasil, é velha, porque editada em 1943; que foi uma “dádiva” de Getúlio Vargas, inspirada na Carta del Lavoro; e que seus artigos são obsoletos ou anacrônicos.

Nada disso corresponde à realidade, no entanto.

Primeiro, há que se lembrar que a história normativa do Direito do Trabalho no Brasil tem início bem antes disso.

Pode-se consignar, de forma sintetizada, que a experiência legislativa em questão trabalhista, na Primeira República, foi bastante considerável, tendo início, em 1890, com o Decreto 1.313, de 17 de janeiro, que trouxe diversos dispositivos vedando o trabalho de menores de doze anos nas fábricas do Rio de Janeiro.

Podem ser citados, ainda: o Decreto n. 979/1903, sancionado pelo Presidente Rodrigues Alves, que facultava aos profissionais da agricultura e indústria rural organizarem-se em sindicatos; o Decreto n. 1.150, de 05 de janeiro, de 1904, que instituiu o privilégio para pagamento de dívidas provenientes de salário do trabalhador rural, tendo sido alterado, em 1906, por outro decreto, de n. 1.607; o Decreto n. 6.532/1907, que regulamentou o pagamento de salários aos trabalhadores

rurais; o Decreto n. 6.562, de 16 de julho de 1907, que tratou da inspeção de teatros e demais casas de diversões no Distrito Federal, “com dispositivos cuidando expressamente da duração do trabalho e garantias dos artistas e empregados”ⁱ; o Decreto n. 1.637, de 5 de Janeiro de 1907, que possibilitou a criação de sindicatos profissionais no âmbito urbano e de sociedades cooperativas; de aplicabilidade restrita ao Distrito Federal, a Lei municipal n. 1.350, de 31 de outubro de 1911, sancionada pelo então prefeito, Bento Ribeiro, que fixou o horário de trabalho no comércio, “facultando aos estabelecimentos dessa natureza funcionarem, diariamente, num limite de 12 horas”ⁱⁱ (segundo Dario de Bittencourt, que “Resultado de uma campanha de tres anos da União dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro, tal lei possibilitou o surto de outras, em todos os Estados, principalmente nas capitais e cidades importantes”ⁱⁱⁱ); o Decreto n. 3.724, de 15 de janeiro de 1919, que acolheu a tese da teoria do risco profissional, estabelecendo uma responsabilidade do empregador de indenizar o acidente do trabalho; o Decreto n. 16.027, de 1923, que criou o Conselho Nacional do Trabalho; o Decreto n. 4.682, de 23 de janeiro de 1923, que instituiu a Caixa de Aposentadoria e Pensões para os empregados em empresas de estrada de ferro, prevendo vários direitos trabalhistas, dentre eles a estabilidade no emprego após dez anos de serviço; a Lei n. 4.982, de 24 de dezembro de 1925, que estabeleceu o direito de férias aos empregados e operários; e o Decreto n. 17.943-A, de 12 de outubro de 1927, uma espécie de Código de Menores, que fixou regras específicas sobre o trabalho da criança.

Lembre-se, também, dos diversos dispositivos trabalhistas trazidos nas leis municipais de interesse sanitário, como, em São Paulo, o Código Sanitário, Decreto n. 233, de 2 de março de 1894, com 520 artigos que regulavam, dentre outras coisas, as condições sanitárias dos ambientes de trabalho, do trabalho noturno e infantil; e a Lei n. 1.596, de 1917, que reforçou muitos desses dispositivos e foi além.

Destaque-se, como dito inicialmente, a atuação da Comissão Especial de Legislação Social.

Em discurso, tratando feito por ocasião da criação da referida Comissão, disse o Presidente Delfim Moreira: “Exercendo passageiramente o alto cargo de Chefe do Estado, nesta hora delicada em que, pela assinatura do Tratado de Versalhes, se criam direitos e deveres para o Brasil, entre estes – o da organização do Trabalho, com os conseqüentes necessários do solidarismo e constituição das uniões profissionais, – julguei, contudo, do meu dever pedir-vos que, por leis adequadas, sejam suprimidas as omissões de nossa legislação, de modo a torná-la harmônica com as conclusões da memorável Assembléia de Paz.”.

Muitos foram os debates realizados na Comissão, dos quais resultaram inúmeras propostas de regulação das relações de trabalho e, por isso, quando se está pondo em debate a legislação trabalhista, com amplitude que se está falando agora, a leitura dos anais da referida Comissão apresenta-se como essencial.

Analisando o referido documento^{iv}, que contém três Volumes com cerca de 800 páginas cada, é possível verificar o quanto é equivocada a visão de que no Brasil o tema da legislação trabalhista só foi ventilado com a chegada de Getúlio Vargas ao poder, em 1930.

Nos dois primeiros volumes, inclusive, faz-se um levantamento histórico dos debates travados no Congresso Nacional acerca de projetos pertinentes à legislação trabalhista, ocorridos mesmo antes da criação da referida Comissão: Projeto Medeiros e Albuquerque, 1904 (indenizações de acidentes do trabalho); Projeto Graccho Cardoso, 1908 (indenizações de acidentes do trabalho); Projeto Wenceslau Escobar, 1908 (indenizações de acidentes do trabalho); Projeto Nicanor Nascimento, 1911 (regulamentação do contrato de locação de serviços entre patrões e empregados do comércio); Projeto Adolfo Gordo, 1915 e 1917, Substitutivo Prudente de Moraes, 1918; e Substitutivo Andrade Bezerra, 1918 (indenizações de acidentes do trabalho).

Consta que, já em 1904, na justificativa de seu projeto de lei, assim se expressou o Deputado Medeiros e Albuquerque:

Ao orador parece que nós estamos no momento oportuno para iniciarmos uma boa legislação operaria. Esperar que nos furtemos a ella é uma loucura: os mais retrógrados hão de sentir que, si todos os outros povos se têm visto forçados a detretal-a, nós havemos também de ceder à mesma contingencia. Adiar para quando for inevitável e a decretação das medidas se vir imposta pelas circunstancias – é uma imprudencia.

Ora, nós estamos no momento critico. Dentro de alguns mezes este Districto será um centro operario de importancia consideravel. Com a quantidade innmera de obras que ao mesmo tempo está sendo ou executadas ou provocadas pela União e pela Municipalidade, vae affluir para aqui uma população operaria numerosissima. Mas as obras projectadas, exactamente por causa da sua intensidade, não podem durar muito. E bruscamente, dentro de tres a cinco annos, mulhares de operarios ou se verão desempregados ou, pelo menos, terão a maior difficuldade na lucta pela vida. Suas reivindicções assumirão, nesse momento, um gráo de agudez extrema. O que se não tiver feito até lá, far-se-há então, cedendo a exigências de momento, talvez inconvenientes, talvez perigosas.

É melhor, por isso, começar desde já, legislando com previdencia e serenidade.^v

Em 1908, Graccho Cardoso, defendendo seu projeto que previa responsabilidade objetiva do empregador pelo acidente do trabalho, argumentava:

O projecto que o orador apresenta à Camara tem, como já disse, similares em todo o mundo. E diz – em todo o mundo – porque o que nos falta já está feito até no Japão. Ella envolve, entretanto, uma das mais bellas questões de direito. É um dos indícios mais fortes de que a velha estrutura do direito romano já não basta á civilização moderna. Esse direito, que um autor italiano disse que até hoje tem permanecido como um navio encantado, immovel no meio da agitação das ondas da vida moderna, tem agora, ou de largar ferro e orientar-se para um novo rumo, ou de sossobrar em uma catastrophe violenta.

Preoccupado, antes de tudo, com a manutenção do capital e da propriedade, elle esquece frequentemente o carater muito mais sagrado da personalidade humana.

Trancado dentro da estreiteza individualista, elle não queria até agora attender ás novas correntes sociaes. Mas a força dos acontecimentos obriga os juristas, depois de se verem constringidos a ceder aos factos, a inventarem theorias para justificá-las.^{vi}

Sobre o tema específico das indenizações por acidente do trabalho, o Deputado assim justifica o seu projeto de lei:

As leis que mandam os patrões a indemnizar os operarios ou suas famílias em casos de accidente, deram precisamente logar a muitas theorias.

O systema classico era o que fazia o patrão responsável, só nos caso em que o accidente lhe fosse imputável. Cabia ao operario provar essa culpa e reclamar então perdas e danos.

Este é o regimen em que ainda estamos, á vista do que dispõe a lei n. 3.311 de 1886 e os arts. 302, 306, 389 e 390 do Codigo Penal, 104, 181, 529 e 540 do Codigo Commercial.

É essa doutrina que tambem está nos arts. 1.526 e seguintes do projecto do Codigo Civil, enalhado em mãos do Sr. Ruy Barbosa.

Pôr o operario, pobre, desarmado, ignorante, na mesma situação do capitalista – é, porém, uma burla. Todos os dias nós vemos grandes empresas industriaes proferirem accôrdos lesivos só para se furtarem ás complicações processuaes, infinitamente mais ruinosas.

Como esperar que vençam os operarios o que mesmo os poderosos do dia nem sempre podem vencer!

Todos, portanto, vêem bem que debaixo desse regimen, quando a igualdade do operario e do patrão perante a justiça é uma simples ficção jurídica, nunca a reparação das faltas terá logar.

Por isso, depois veio a primeiro theoria moderna, declarando que em todos os casos de accidentes sempre se presumiria a falta do patrão.

A este caberia demonstrar a sua innocencia.

Era, como se vê, uma modificação profunda das velhas idéas. Modificação de direito substantivo – presumindo a culpa, em vez da innocencia; modificação de direito processual – invertendo a prova: em vez da prova da culpa pelo operario, o patrão era que teinha de fornecer a prova da sua innocencia.

Mas também essa theoria não pôde prevalecer. Chegou-se então à situação actual. A theoria que está sendo adoptada em toda parte é a do *risco professional*. Não se trata mais de averiguar culpas. Os accidentes dos operarios são riscos da mesma natureza de quaesquer outros que pesam sobre a industria. Como uma machina, um instrumento, o edificio de uma fabrica, tudo em summa que se usa na industria, se pôde deteriorar e, seja qual for o motivo, é necessario reparar o damno, também o instrumento humano é

susceptível de deterioração e entre as despesas, os riscos profissionais, se deve incluir a reparação destes danos.^{vii}

Na mesma linha, interessantes, também, as observações de Wenceslau Escobar, proferidas na Câmara dos Deputados, em sessão de 05/10/1908, no sentido de apontar a relevância social, política e econômica da classe operária e de apontar tanto as formas com que os trabalhadores conduzem suas reivindicações quanto a resistência dos “patrões”, que considera injustificada, demonstrando, mais uma vez, o quanto a questão social, envolvendo trabalho e capital, já estava presente em nossa realidade, mesmo no período da denominada Primeira República:

Esse projecto é relativo á classe operaria, classe que é, incontestavelmente, uma as que mais concorrem para o nosso progresso e grandeza e por isso mesmo, uma das mais importantes da sociedade, si não pelo saber, pela missão que desempenha, pelo numero.

Actualmente uma das questões que mais preocupam o espírito dos homens públicos em todos os paizes cultos, sobretudo nos que são grandes centros industriaes, é a do melhoramento da situação da classe operaria, principalmente da situação material.

Distanciados do tos tempos em que a na maior parte era represtada pela “servidão”, é hoje uma classe emancipada, intelligente, que cada vez ganha mais força na consciencia do mundo civilizado.

Conscia dessa força e de seu direito, por toda a parte se levanta e se organiza profissional, social e politicamente.

Organizando-se sob o ponto de vista profissional tem por fim defender os seus interesses econômicos, regulando-os pela melhor fórmula com os patrões, já quanto ao salário, já quanto ás condições e o tempo de trabalho.

Organizando-se sob o ponto de vista social, visa a adopção de medidas que garantam efficazmente a sua existência, taes como instituições de seguros, sob suas diversas modalidades, e bem assim de meios de melhor regularizar as suas relações com as outras classes e com a suprema administração do Estado.

Organizando-se, afinal, politicamente, tem por objetivo conquistar um poder real na sociedade, de modo a participar directamente no Governo do paiz, na medida de sua força material, importancia economica e social.

A verdade é que a classe operaria é hoje uma força, força que caminha a passos rápidos, pondo algumas vezes em sobressalto não só as industrias, mas até os governos e a propria ordem e segurança social.

É de lamentar que muitas vezes na manifestação de suas legitimas aspirações, bem ou mal orientada, tenha cahido em reprovados excessos, sendo certo que, em alguns casos, tem dado motivo para isso a avidez e sórdida ganância dos patrões, surdos a todas as reclamações ainda as mais justas.^{viii}

Na sessão de 15 de julho (1911), foi apresentado, pelo Deputado Nicanor do Nascimento, projeto de lei referente à limitação da jornada dos empregados do comércio do Rio de Janeiro.

Relevante reproduzir os fundamentos então apresentados pelo referido Deputado:

E, nesta hora, agita-se na Capital da República, como em diversas outras dos Estados, a questão da regulamentação das horas de trabalho, questão que foi agitada em todos os grandes centros commerciaes e industriaes da Europa e da America. De modo que a solução a dar ao problema não póde ser por nós creada, mas sim recebida pelos estudos já realizados nessas grandes capitaes, e que se traduziram em legislação de todos esses Estados que têm marchado na vanguarda da civilização e nos dão, por consequencia, o caminho que devemos seguir.^{ix}

(...)

Limite, neste projecto, as horas de trabalho, que podem ser contractadas entre patrões e empregados, a doze. E muito parca é esta exigencia dos empregados do commercio, do limite de 12 horas para o seu esforço continuo, para o seu trabalho dado ao patrão, pois que é sabido que hoje, em todo o mundo, a tendencia é para conquistar o dia de oito horas para todos aquelles que se dedicarem a um labôr corporal. A differença que encontrei e que me determinou não consignar, no prazo, o limite de oito horas, foi que o trabalho do operário é muito mais exhaustivo do que o do empregado do commercio. Pela natureza das funcções que cada um delles exige, as oito horas de trabalho operario correspondem exactamente a doze de trabalho do empregado no commercio.^x

Na sessão de 25 de junho de 1915, é apresentado no Senado Federal, projeto de autoria de Adolpho Gordo, sobre acidente do trabalho (Projeto n. 5/1915), que também previa a responsabilidade objetiva com base na teoria do risco.

Na sessão de 5 de julho de 1915 este projeto de lei foi aprovado em 1ª discussão, sem debate, e enviado à Comissão de Legislação e Justiça, onde, mediante parecer, foi aprovado em sessão de 07 de outubro do mesmo ano.

No referido parecer, a Comissão consignou que o projeto deveria ser aprovado, pois refletia “os princípios da doutrina do risco profissional, que constitue a ultima phase na evolução da responsabilidade pelos accidenes no trabalho, doutrina hoje vencedora, e em que se têm inspirado as legislações de quasi todos os povos cultos do mundo”, preenchendo, assim, “uma lamentável lacuna existente em nossa legislação”^{xi}.

Em 13 de outubro de 1917, foi apresentado na Comissão de Constituição, Legislação e Justiça um substitutivo ao projeto de Código do Trabalho, que já havia sido apresentado em 1912 (Projeto n. 4 A), sob os considerandos de que era “urgente e da maior conveniência social procurar solução para o problema operario, estabelecendo disposições protectoras da situação econômica do operariado e garantidoras do direito dos patrões; mas considerando, que, sem termos ainda legislação adequada, suceptivel de consolidação, tão útil reforma precisa ser feita prudentemente, sem radicalismos e largos surtos, restricta ao trabalho propriamente operario, prevenindo os riscos delle resultantes, e promovendo a devida reparação”(570).

Esse projeto de Código do Trabalho continha 107 artigos, regulando: contrato de trabalho e seus sujeitos; obrigações dos empregados e dos empregadores; regras de proteção ao salário, de nulidade e de rescisão contratual; jornada de trabalho, fixada em oito horas, em seis dias da semana, reservando-se um para descanso, que seria o domingo, salvo convenção em contrário; idade mínima para o trabalho, 10 anos, com jornada máxima de 6 horas até os 15 anos de idade; limitações ao trabalho da mulher; trabalho noturno, considerado o que “se realiza entre o sol posto e o sol nato”; feriados — “descanso extraordinário” (1º de maio e 7 de setembro); horas extras, permitidas apenas em situações excepcionais de força maior, perigo ou acidente ou, ainda, conclusão de serviço inadiável; e indenização por acidente do trabalho, adotando-se a teoria do risco profissional, sendo relevante destacar que se destinava, na integralidade, também aos “operários da União, Estado ou município” (art. 3º).

É plenamente inapropriado, portanto, para dizer o mínimo, que, em 2017, se reproduzam nesta mesma Casa argumentos no sentido de que a legislação do trabalho foi criada por Vargas, com inspiração na Carta del Lavoro, e que foi imposta a partir de concepções que jamais tinham sido debatidas entre nós; ou mesmo que a legislação trabalhista proteja, de forma desproporcional e indevida, o trabalhador, vez que isso representa um desconhecimento de sua própria história (da Câmara dos Deputados).

Segundo, há que se dizer que as relações de trabalho no Brasil, atualmente, não são reguladas pela CLT de 1943.

Dos 921 artigos que constavam da CLT, em 1943, somente 625 diziam respeito aos direitos trabalhistas propriamente ditos, pois os demais regulavam o processo do trabalho.

Desses 625, apenas 255 não foram revogados ou alterados total ou parcialmente de maneira expressa por leis posteriores, editadas nos mais diversos governos; e 65 não foram recepcionados pela Constituição de 1988, como reconhece doutrina e jurisprudência, expressamente. Os 188 artigos restantes estão integrados a institutos que passaram, considerando o conjunto normativo, por diversas modificações.

A CLT, além disso, embora editada em 1943, não foi uma dádiva de Getúlio, pois a legislação trabalhista no Brasil começa a existir, no âmbito estadual, já nos primeiros anos da Primeira República e, em caráter nacional, de 1919 em diante. Vários foram, ademais, os direitos trabalhistas fixados em âmbito negocial, como conquistas concretas dos trabalhadores, decorrentes de greves, sobretudo antes de 1930.

E, do ponto de vista legislativo, os direitos trabalhistas que se aplicam nas relações de trabalho no Brasil atualmente não foram sequer criados pela CLT de 1943.

Além das leis acima citadas, são referências da CLT: a) conceitos jurídicos: Decreto n. 24.637/1934; Decreto-Lei n. 2.122/1940; Decreto n. 5.493/1940; Lei n. 435/1937; Decreto n. 23.152/1933; Decreto n. 23.322/1933; Decreto n. 23.303/1933; Decreto n. 1.918/1937; Decreto n. 23.768/1934; Decreto-Lei n. 1.843/1939; Lei n. 62/1935; Decreto n. 2.308/1940; Decreto-Lei n. 5.429/1943; Decreto n. 21.417-A/1932; Decreto-Lei n. 399/1938; Decreto-Lei n. 4.373/1942; Decreto-Lei n. 4.114/1942; Decreto-Lei n. 4.404/1941; Decreto-Lei n. 3.070/1941; Decreto-Lei n. 1.237/1939; Decreto n. 6.596/1940; Decreto-Lei n. 3.616/1941; e Decreto-Lei n. 2.028/1940; b) Carteira de Trabalho: Decreto n. 21.175/1932; Decreto n. 22.035/1932; Decreto-Lei n. 2.308/1940; e Decreto n. 23.591/1933; c) limitação da jornada de trabalho: Decreto-Lei n. 2.308/1940 e Decreto n. 23.152/1933; d) períodos de descanso: Decreto-Lei n. 2.308/1940; e) salário mínimo: Lei n. 185/1936; Decreto-Lei n. 399/1938; Decreto-Lei n. 2.548/1940; e Decreto-Lei n. 2.162/1940; f) proteção do trabalho da mulher: Decreto n. 21.417-A/1932; g) proteção do trabalho do adolescente: Decreto n. 17.934, de 12.10.1927; Decreto-Lei n. 3.616/1941; h) contrato de trabalho: Lei n. 435/1937; Decreto n. 54/1934; e Decreto-Lei n. 4.350/1942; i) remuneração: Decreto-Lei n. 3.813/1941; Decreto-Lei n. 65/1937; Decreto-Lei n. 2.162/1940; e Decreto-Lei 399/1938; j) estabilidade no emprego: Lei n. 62/1935; Decreto n. 4.682, de 23 de janeiro, de 1923; l) férias: Decreto n. 4.982, de 24 de dezembro de 1925; m) justa causa: Lei n. 108, de 11 de outubro, de 1837; Lei n. 62, de 5 de junho de 1935.

Além disso, depois de 1943, muitos direitos trabalhistas, por contextualização política, social e econômica diversa, foram sendo criados por várias outras leis: Descanso Semanal Remunerado (Lei n. 605/49); Vendedores, viajantes ou praticistas (Lei n. 3.207/57); 13º salário (Lei n. 4.090/62); FGTS (Lei n. 5.107/67); PIS (Lei Complementar n. 7/70); trabalho em atividade petrolífera (Lei n. 5.811/72); trabalho doméstico (Lei n. 5.859/72); trabalho rural (Lei n. 5.889/73); Férias de 30 (trinta) dias (Decreto-Lei n. 1.535/77); Alimentação do trabalhador (Lei n. 6.321/76); Serviços no exterior (Lei n. 7.064/82); Vale-transporte (Lei n. 7.418/85); Mãe social (Lei n. 7.644/87); direito de greve (Lei n. 7.783/89); Pessoas com deficiência (Lei n. 7.853/89); PIS-PASEP (Lei n. 7.859/89); seguro-desemprego (Lei n. 7.998/90); regulação atual do FGTS (Lei n. 8.036/90); trabalho do adolescente (Lei n. 8.069/90); atleta profissional (Lei n. 9.615/98); empregado público (Lei n. 9.962/00); participação nos lucros e resultados (Lei n.10.101/00); proteção ao idoso (Lei n.10.741/03); igualdade racial (Lei n.12.288/10); aviso prévio proporcional (Lei n.12.506/11);

motorista profissional (Lei n.12.619/12, alterada pela Lei n. 13.103, de 2 de março de 2015); vale-cultura (Lei n.12.761/12)...

Cumpra acrescentar que, juridicamente falando, o instrumento que regula as relações de trabalho no Brasil é, na verdade, a Constituição de 1988, pois nenhuma norma infraconstitucional pode contrariar a Constituição e esta, em seus artigos 7º a 9º, a partir do pressuposto de que as leis trabalhistas visam a melhoria da condição social dos trabalhadores, relacionou quais são os direitos trabalhistas, de modo que a legislação infraconstitucional anterior ou foi recepcionada pela Constituição e vale, ou não foi recepcionada, deixando, pois, de ter valor jurídico.

A CLT de 1943, portanto, já não existe no mundo jurídico há muito tempo, razão pela qual o argumento não tem como ser considerado.

b) “As normas trabalhistas são anacrônicas, obsoletas e rígidas”

Para sustentar que a CLT – que nem mais existe, como visto – é retrógrada, ou se limita a destacar a sua idade (de 73 anos), sem indicar qualquer ponto concreto para discussão, ou, quando se tenta trazer algum exemplo, pinçam-se, a dedo, algumas normas que ou já caíram em desuso, ou seja, que não são aplicadas, ou que, de fato, não geram nenhum custo adicional ao empregador, ou, ainda, que não se revertem em qualquer tipo de conflito nos tribunais.

Um dos críticos da CLT resolveu enfrentar o desafio de apontar as normas da CLT que seriam obsoletas e trouxe, no texto, “8 regras esquisitas que estão na CLT”^{xiii}, os seguintes exemplos: hora noturna – entre 22h de um dia e 5h do dia seguinte – de 52 minutos e 30 segundos (art. 71, SIC); obrigatoriedade de concessão de férias em um único período para os empregados com 50 anos de idade; direito das empregadas ao descanso de 15 minutos entre a jornada regular de trabalho e o início da hora extra (art. 384, da CLT); prazo prescricional de dois anos para propor reclamações trabalhistas; tempo de 10 minutos de tolerância para entrar e sair da empresa; ultratividade dos acordos e convenções coletivas; obrigatoriedade para a marcação do ponto na empresa.

Vejamos um a um.

- hora noturna reduzida: primeiro, o artigo que traz essa regulação não é o 71 e sim o 73 e quem regula a situação específica da hora noturna reduzida é o § 1º do art. 73. Segundo, previsão neste sentido já constava no art. 13, do Decreto-Lei n. 2.308, de 13 de junho de 1940. Terceiro, o teor do § 1º do art. 73, foi

revitalizado pelo Decreto-Lei n. 9.666, de 28 de agosto de 1946, já no governo Dutra, e foi editado, segundo consta dos considerandos do Decreto-Lei, para dirimir dúvidas de interpretação e aplicação.

Vargas e o “fascismo”, portanto, já não tem mais nada a ver com essa regulação.

Além disso, ela não traz nenhum problema técnico ao empregador e busca atender, concretamente, o preceito constitucional de que a remuneração do trabalho noturno deve ser superior à do diurno (CF-1946, art. 157, III; CF-1988, art. 7º, IX). Aliás, partindo do pressuposto, determinado por outra norma, o “caput” do art. 73, de que o trabalhador tem direito a um adicional de 20% sobre a hora noturna a convenção de que o trabalho noturno é aquele realizado entre às 22h de um dia e às 5h do dia seguinte, representa, primeiro, diminuir o alcance das horas noturnas no cômputo total das horas de um dia, e a ficção de que a hora noturna é de 52’ e 30”, tem a função matemática de criar a ficção de que no horário em questão foi cumprida uma jornada de oito horas e, segundo, embora permita que o trabalhador receba o adicional sobre 8 horas e não 7, também faz com que o salário-hora do trabalhador, que é base para o pagamento de horas extras, por exemplo, seja reduzido, pois o empregado recebe por sete horas efetivamente trabalhadas, mas seu salário-hora é encontrado por um divisor que considera ter havido 08 horas de trabalho.

Claro que para as empresas em que se exerça atividade também durante o dia esse efeito se perde, na medida em que não pode haver diferença de salário para igual trabalho na mesma empresa e, ademais, conforme prevê a Constituição de 1988, a remuneração do trabalho noturno deve ser superior ao do diurno (art. 7º, IX), já regulado dessa forma desde a Constituição de 1946 (art. 157, III), mas a regulação não é mera esquisitice do legislador.

Claro que poderia ser regulado de forma diferente, mas não se tem aí um problema que trava o funcionamento das empresas, não havendo, propriamente, questionamento jurídico relevante a respeito.

- férias em um único período para empregados com 50 anos de idade: trata-se de previsão contida no § 2º, do art. 134, da CLT. Esse dispositivo já constava da CLT, em sua redação originária (§ 2º, art. 136), mas sua base é o Decreto n. 23.103/33. Além disso, a previsão foi reafirmada, em 1977, pelo Decreto-Lei n. 1.535, que reformulou todo o Capítulo da CLT referente às férias.

Então, novamente, nem Vargas nem o “fascismo” não têm nada a ver com isso.

De todo modo, não se trata de preceito que gere maiores problemas ao empregador e se é possível dizer que hoje em dia a norma prejudica o empregado maior de 50 anos de idade que queira parcelar suas férias, em 24 anos de magistratura, fazendo audiências quase que diariamente, e já tendo apreciado, por baixo, mais de 50.000 processos, nunca me deparei com uma demanda de um empregado, maior de 50 anos, que tenha pedido ao seu empregador tal parcelamento e, depois, reclamado em juízo, alegando o descumprimento da lei por parte do empregador, no aspecto em questão.

- direito das empregadas ao descanso de 15 minutos entre a jornada regular de trabalho e o início da hora extra (art. 384, da CLT): a questão não é mera esquisitice, tanto que está sendo debatida no STF (RE 658.312) e os posicionamentos têm sido bastante conflitantes. Em 27 de novembro de 2014, o relator Ministro Dias Tofoli declarou que o art. 384, da CLT, foi recepcionado pela Constituição de 1988. A decisão foi anulada, posteriormente, por suposto vício processual. Voltou a julgamento no dia 14 de setembro, mas foi retirada de pauta, em virtude do pedido de vista do Min. Gilmar Mendes, ficando a indicação de que a decisão anterior será revista. Na mesma sessão, a Ministra Cármen Lúcia fez um pronunciamento de alta relevância para uma melhor compreensão da realidade para além das formalidades jurídicas. Referindo-se ao seu voto anterior e sobre o pedido de vista no Ministro Gilmar Mendes, que considerava necessário verificar alguma pesquisa para saber se a aplicação da lei gerava, ou não, alguma discriminação para as mulheres no mercado de trabalho, a Ministra disse:

Votei como juíza que sou e com a racionalidade que a função impõe. Eu acho que não preciso muito dos dados de literatura, eu preciso só da experiência da minha vida e de todas as mulheres com quem eu convivo para saber que neste caso discriminatório é a gente desconsiderar que temos diferenças na sociedade e uma cultura em que sim é preciso que aja a adoção desse tipo de providência ainda e que o fato de o legislador – o fato não porque é direito – mas o legislador ter tomado essa decisão foi baseado num quadro social que continha a prevalecer grandemente e há tanta discriminação contra mulher ao contrário do que aqui foi dito “não temos mulheres conduzindo boings”, “mulheres isso e aquilo”, a simples referência disso já demonstra discriminação porque ninguém fala que tinha um homem sentado aqui desde 1828 neste Supremo Tribunal de Justiça e que isso era novidade. É o fato de continuar a ter discriminação contra a mulher que nos faz realmente precisar ainda de determinadas ações que são positivas. Se fosse igual ninguém estava falando. Uma vez em um dos julgamentos aqui sobre a anencefalia eu me lembro do voto do Ministro Carlos Brito que disse “sabe por que estamos discutindo essa questão? Porque que faz a lei é o homem e quem fica grávida é a mulher.” Só por isso. Fosse outra realidade ninguém estava discutindo. Então, há sim discriminação contra a mulher. Há sim discriminação mesmo nos casos nossos de juízas que conseguimos chegar a posição de igualdade.

Há sim enorme preconceito contra nós mulheres em todas as profissões. Eu convivo com mulheres que o tempo todo são discriminadas...

Trata-se de uma conquista da classe trabalhadora que, portanto, dentro do pressuposto necessário da igualdade de gêneros, deve conduzir à aplicação da norma também para os homens e não excluí-la, até porque, aplicando-se os termos precisos da Constituição Federal, as horas extras habitualmente prestadas constituem uma ilegalidade, permitindo-se, apenas, o “serviço extraordinário”, ou seja, o trabalho além da jornada normal praticado excepcionalmente, com adicional de, no mínimo, 50%. Neste contexto, o descanso de 15 minutos constitui, inclusive, norma essencial tanto de limitação das horas extras, quando de preservação da saúde da trabalhadora e do trabalhador.

- prazo prescricional de dois anos para propor reclamações trabalhistas: esta suposta “esquisitice da CLT”, de fato, está assegurada na Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XXIX).

A pertinência da norma é extremamente relevante, pois é fator de equilíbrio das relações e impede que supressões de direitos se tornem definitivas pelas impossibilidades materiais dos trabalhadores em proporem as ações. Aliás, em se tratando de direitos fundamentais, o devido é que sequer houvesse prescrição e se alguma alteração pudesse ser aventada na Constituição Federal a respeito, o deveria ser no sentido de ou afastar completamente a prescrição quinquenal ou ampliá-la para 20 (vinte) anos ou mais... Não se esqueça que para o cumpridor do direito a prescrição não amplia ou preserva seus interesses, favorecendo apenas, portanto, ao mal pagador.

- tempo de 10 minutos de tolerância para entrar e sair da empresa: a regulação à qual o “especialista” em relações de trabalho se refere está longe de ser uma norma da CLT de 1943. De fato, a norma foi criada em 2001, pela Lei n. 10.423, de 19 de junho, que acresceu o § 1º ao art. 58 da CLT, contendo esta previsão. O objetivo do artigo, aliás, foi “furtar” dos trabalhadores o efetivo direito à limitação da jornada em oito horas, fazendo com que os problemas organizacionais do empregador, no que se refere ao tempo de entrada e saída do trabalho, fossem suportados pelos trabalhadores, contrariando toda a lógica do Direito do Trabalho, no sentido de que cabe ao empregador a assunção dos riscos do negócio.

E o “especialista” considera que conferir ao empregador 10’ da vida do empregado é pouco. No entanto, conforme definido no processo n. 0013259-04.2015.5.15.0096, um empregador que tenha 60.000 empregados, pagando salário de R\$1.918,00, com a não remuneração da “migalha” de 10 minutos diários a cada um de seus empregados, em 3 anos e oito meses, embolsa a pequena quantia de

R\$171.864.000,00 (cento e setenta e um milhões, oitocentos e sessenta e quatro mil reais).

- ultratividade dos acordos e convenções coletivas: não existe qualquer norma na CLT que estabeleça a ultratividade. Norma neste sentido foi introduzida, em 23 de dezembro de 1992, pela Lei n. 8.542, que criou e regulou a “política nacional de salários” criada pela Lei n. 8.542, não atendia esses propósitos, pois referida lei, embora tenha estabelecido o fundamento da livre negociação coletiva, o fez dentro do contexto do princípio da irredutibilidade (§ 1º do art. 1º)^{xiii} e que “As condições de trabalho, bem como as cláusulas salariais, inclusive os aumentos reais, ganhos de produtividade do trabalho e pisos salariais proporcionais à extensão e à complexidade do trabalho, serão fixados em contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, laudo arbitral ou sentença normativa, observadas dentre outros fatores, a produtividade e a lucratividade do setor ou da empresa” (§ 2º), que foi, inclusive, o parâmetro adotado durante todo o governo FHC, a partir de 30 de junho de 1995, com a edição da Medida Provisória n. 1.053 (Plano Real), que foi reeditada 72 vezes, até ser convertida na Lei n. 10.192, de 14 de fevereiro de 2001.

A jurisprudência, durante algum tempo, deixou de conferir aplicabilidade a este dispositivo, ainda que desde 2004, por disposição expressa da Emenda Constitucional n. 45, já se tivesse estabelecido a garantia aos trabalhadores de que as sentenças normativas proferidas em Dissídio Coletivo deveriam preservar “as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente” (§ 2º, art. 114), até que, enfim, em 14 de setembro de 2012, o TST alterou o teor da Súmula n. 277, para acolher o princípio da ultratividade e de forma mitigada, considerando que a integração das normas de convenção e acordos coletivos não se integravam de forma definitiva aos contratos individuais de trabalho, admitindo, pois, que possam “ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”. Ocorre que em 14 de outubro de 2016, o Ministro Gilmar Mendes, na Medida Cautelar para Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 323, em decisão com 57 laudas, atendendo ao pedido da Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino – CONFENEN, determinou “a suspensão de todos os processos em curso e dos efeitos de decisões judiciais proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho que versem sobre a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas, sem prejuízo do término de sua fase instrutória, bem como das execuções já iniciadas”.

Ou seja, a tal ultratividade, citada pelo “especialista” em questão, que seria, na sua visão, uma esquisitice da CLT de Vargas, de 1943, nunca teve

vigência concretamente na realidade jurídica brasileira, e, em sua forma mitigada, só teve vigor de setembro de 2012 a outubro de 2016.

- obrigatoriedade para a marcação do ponto na empresa: o nosso “especialista” sugere que o empregado, mesmo trabalhando em casa, deve ir ao estabelecimento do empregador anotar o cartão de ponto, mas não há um só artigo na CLT, ou de lei posterior, que estabeleça essa obrigação, ficando, pois, impossível tentar estabelecer um contraponto.

Talvez o “especialista” esteja se referindo ao artigo 74 e seus parágrafos, mas o que está dito ali é exatamente o contrário do que sugere:

“Art. 74. O horário do trabalhador constará de quadro organizado conforme modelo expedido pelo Ministério do trabalho, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

1º O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.

§ 2º Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso. (Alterado pela L-007.855-1989)

§ 3º Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o §1º deste artigo.”

c) “A legislação trabalhista é rígida e não está adaptada aos novos tempos”

Os argumentos baseados na necessidade de “modernização” da legislação trabalhista já perderam a novidade há muito tempo.

Em 1957, o professor Pinto Antunes, em aula inaugural dos cursos jurídicos da Faculdade de Direito da USP, com o título: “O Robô e as conseqüências econômico jurídicas de sua utilização”^{xiv}, já falava da necessidade de se modernizar a legislação do trabalho, querendo fazer crer que esta legislação, que nunca tinha sido ainda de fato aplicada, já tinha causado vários danos à economia, em razão de ter se estendido demais e dos custos que teria gerado:

O Direito do Trabalho, de princípio de ordem, passou a fator de desequilíbrio, porque em contradição com as exigências irremovíveis das leis do preço que regem a produção. O direito legislado se contrapõe à necessidade econômicas. A crise da economia traz a crise do direito. A ordem econômica, abalada nos seus alicerces, ameaça levar na sua queda a própria ordem jurídica que condiciona.^{xv}

Na década de 60, quando o desmonte da legislação trabalhista foi iniciado com a eliminação da estabilidade em troca do FGTS, Octavio Bueno Mago, em artigo publicado na edição de maio/junho de 1966 da Revista LTr (“Revisão da estabilidade”, pp. 273-283), assim se pronunciou:

A maioria das críticas feitas ao Projeto não se dirigem propriamente a ele resolvendo-se, ao contrário, numa apologia sentimental da estabilidade, ou na condenação de sua supressão, que nele absolutamente não se preconiza. Essa falta de objetividade atraiçoa, em muitos casos, o propósito de atingir, por razões políticas, os que o apadrinham e não o que nele se contém.

(...)

Num país com o Brasil, o grande objetivo a ser alcançado é o da maximização da taxa de desenvolvimento. Só o desenvolvimento econômico poderá propiciar efetiva melhoria das condições de vida da população.

Na perseguição de tal objetivo, há dois instrumentos fundamentais: a *poupança* e a *produtividade*.

(...)

No Projeto em análise estão presentes os referidos instrumentos de progresso: a *poupança* e a *produtividade*. (...) A conversão do *Projeto* em lei será, pois, um fator de desenvolvimento econômico e social, a ser por todos desejado.

Nos anos 70, já sob a influência do neoliberalismo que se consolidava em âmbito mundial, tem-se a oportunidade para a difusão de doutrinas que reproduziam fortes ataques ao Direito do Trabalho. A propósito, registre-se a publicação, no início da década de 70, da tese de livre-docência de Otacvio Bueno Magano, que já falava de “*novas tendências do direito do trabalho*”, colocando em questão o princípio protetor do Direito do Trabalho e justificando a redução de direitos.

O Editorial da Revista LTr de abril de 1987 traz em destaque a discussão em torno da necessidade da adoção de métodos extrajudiciais para a solução de conflitos trabalhistas, fazendo menção expressa ao teor da palestra proferida pelo Ministro Marcelo Pimentel, Presidente do TST, proferida em Congresso jurídico, em março/87, no qual refere à necessidade de modernização do Direito do Trabalho:

Em segundo plano, mas também de caráter urgente e inadiável, repousam as modificações estruturais, de conteúdo mais profundo e caráter perene, Aqui, cogita-se de transformações e melhorias que se iniciam por uma reelaboração do Direito do Trabalho modernizando o direito material consolidado, subtraindo-lhe o anacronismo...^{xvi}

A modernização preconizada pelo Ministro não era, é verdade, no sentido de uma redução de direitos para melhorar a competitividade das empresas frente aos desafios internacionais e sim com vista a um Pacto Social, que partia da ideia central de uma melhor distribuição da renda produzida, exortando os capitalistas a abrirem mão de seus privilégios e os trabalhadores a um espírito de colaboração e responsabilidade.

De todo modo, a fissura aberta pela defesa da modernização, partindo do pressuposto de que a legislação era arcaica, dá margem ao avanço da ideia de desmonte do Direito do Trabalho e da própria Justiça do Trabalho. Em complemento ao edital referido, a Revista publica artigo de Edy de Campos Silveira, retomando o tema da arbitragem: “Contribuição e elaboração de um anteprojeto de lei dispendo sobre ‘a arbitragem facultativa na solução dos conflitos individuais do trabalho’.”^{xvii}

Ao final da década de 80, a doutrina trabalhista acabou sendo a responsável pela disseminação da teoria neoliberal no Brasil.

O texto de Cássio Mesquita Barros Jr., publicado em setembro de 1987, é a demonstração explícita da presença do neoliberalismo no meio jurídico trabalhista bem antes do período admitido enquanto tal pela historiografia.

Diz Mesquita:

A flexibilização econômica e social parece ser a mais importante questão das economias européias atingidas pela crise internacional. No conjunto das formas institucionais e jurídicas, relativas às relações de trabalho, é o meio privilegiado de lutar contra os sistemas rígidos que engendram custos insuportáveis na competição internacional.^{xviii}

Quando a CLT completou 50 anos, em 1993, aproveitou-se da oportunidade, buscando o apelo do tempo, para expressar que a CLT, sendo “velha”, estava desatualizada. Como se sustentou:

Convenhamos: a CLT e a Justiça do Trabalho têm mais de 50 anos. Elas foram criadas para um mundo fechado e para uma economia protegida contra as agressões do processo competitivo.^{xix}

Claro, não se disse nada sobre a “velhice”, digamos assim, do Código Civil de 1916, que regia as relações civis à época, ou do direito de propriedade, que, para muitos, remonta ao Código de Hamurabi (1772 a.C.).

Em 1994, Luiz Carlos Amorim Robortella escrevia a obra, “O moderno Direito do Trabalho”, que, no fundo, preconizava o fim do Direito do Trabalho, no que foi acompanhado pelo conteúdo de diversos artigos escritos por Arion

Sayão Romita, compilados em obra publicada em 2003, com o sugestivo título, “O princípio da proteção em xeque”.

E como preconizava, à época, um dos principais porta-vozes dessa corrente: “Convenhamos: a CLT e a Justiça do Trabalho têm mais de 50 anos. Elas foram criadas para um mundo fechado e para uma economia protegida contra as agressões do processo competitivo.”^{xx}

Em 1997, esse mesmo autor preconizava, inclusive, que o emprego ia acabar:

Já há sinais disso. O mundo do futuro está nascendo completamente diferente do atual. Tudo indica que, **daqui a uns dez anos**, a grande maioria das pessoas trabalhará não mais em empregos fixos, mas como autônomos, em projetos que têm começo, meio e fim.^{xxi}

E como ficarão as licenças, férias e aposentadoria? Já nas primeiras décadas do próximo milênio, isso vai virar peça de museu porque, no novo mundo do trabalho, desaparecerá a relação de subordinação entre empregadores e empregados. Isso ocorrendo, desaparecerá quem conceda licenças, férias e aposentadoria.^{xxii}

Na onda das previsões, e sem se importar muito com a coerência de se colocar em defesa de um modelo assumido, nas entrelinhas, como inviável para a sociedade, já que benéfico apenas para alguns poucos, apresentando um cenário apocalíptico^{xxiii}, chegou mesmo ao ponto do grotesco:

Para você que é jovem e gosta de estudar, está aí um “kit de sobrevivência” para enfrentar o desemprego estrutural. Ouça bem os sons do futuro. Eles já estão anunciando: trabalhadores do mundo, eduquem-se! Leis do mundo, flexibilizem-se.^{xxiv}

E esses ataques não ficaram no papel. Foram, obviamente, acatados pelo poder econômico e se reverteram, a partir de meados da década de 60, em iniciativas legislativas voltadas, exatamente, à tal “modernização” das relações de trabalho

Advieram, por influência dessas ideias, sucessivos mecanismos de flexibilização: parcelamento do pagamento do 13º salário (Lei n. 4.749, de 13 de agosto de 1965); regulamento Lei n. 4.749, que estabeleceu a fórmula válida até hoje do parcelamento do 13º: 1ª metade entre fevereiro e novembro e a 2ª metade até o dia 20 de dezembro (Decreto n. 57.155, de 3 de novembro 1965); permissivo da redução de salários por decisão judicial (Lei n. 4.923/65); representação comercial: primeira fissura no conceito de subordinação (Lei n. 4.886/65); fim da estabilidade no emprego (Lei n. 5.107/66 — FGTS); introdução da noção de ato inseguro da vítima nos acidentes do trabalho (Decreto-Lei n. 229/67); contrato de safra (Lei n. 5.889/1973); abertura da porta

para a intermediação de mão de obra - terceirização (Lei n. 6.019/74); contrato de estágio – sem vínculo empregatício (Lei n. 6.494/77; vendedor ambulante – sem vínculo empregatício (Lei n. 6.586/78); contrato do vigilante (Lei n. 7.102/1983); limitação ao exercício do direito de greve constitucionalmente assegurado (Lei n. 7.783/89); terceirização no setor público (Lei n. 8.031/90); terceirização na atividade-meio (1993 - Súmula 331 do TST); cooperativas de trabalho – sem vínculo empregatício (Lei n. 8.949/94); denúncia da ratificação da Convenção 158 da OIT, em 23 de dezembro de 1996, pelo Poder Executivo (Decreto n. 2.100); reforço da terceirização no setor público (Lei n. 9.491/97); trabalho em campanha eleitoral – sem vínculo empregatício (Lei n. 9.504/97); contrato provisório, com redução do FGTS para 2% (Lei n. 9.601/1998); banco de horas (Lei n. 9.601/1998); trabalho voluntário – sem vínculo empregatício (Lei n. 9.608/98); trabalho a tempo parcial (Medida Provisória n. 1.952-18, de 9 de dezembro de 1999); negação da natureza salarial do montante pago e instituição da mediação e arbitragem de ofertas finais, para a solução dos conflitos coletivos de trabalho (Lei n. 10.101/00); alteração do art. 458 da CLT, para afastar a natureza salarial de diversas parcelas recebidas pelo empregado (Lei n. 10.243/01); lei do “primeiro emprego” – com incentivos fiscais para empresas que aumentassem o número de empregados jovens (Lei n. 10.748/03); desconto em salário em virtude de empréstimo bancário (Lei n. 10.820/03); recuperação judicial, que retirou do crédito trabalhista (superior a 250 salários mínimos) o caráter privilegiado com relação a outros créditos e tentou eliminar a figura da sucessão trabalhista (Lei n. 11.101/05); permissão às microempresas e empresas de pequeno porte para, por meio de negociação coletiva, estipular o tempo médio gasto pelo empregado, quando o local de trabalho for de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução (Lei Complementar n. 123/06, acrescento o § 3º ao artigo 58 da CLT); contrato de estágio – mantida a ausência de vínculo empregatício (Lei n. 11.788/08); trabalho avulso – sem vínculo empregatício (Lei n. 12.023/09); nova regulamentação das cooperativas de trabalho, mantendo a ausência de vínculo empregatício (Lei n. 12.690/12); instituição da Política Nacional de Participação Social (PNPS), ao qual se acoplou projeto de lei que visa a criação de um Sistema Único do Trabalho (SUT), que, de forma sutil, retomou a ideia embutida na Emenda 3, de negar o caráter de indisponibilidade da legislação trabalhista (Decreto n. 8.243/14); ampliação das exigências para aquisição dos benefícios da pensão por morte e seguro-desemprego (MPs 664 e 665/14, revertidas nas Leis ns. 13.134/15 e 13.135/15); retrocessos na lei dos motoristas (Lei n. 12.619/12), impostos pela Lei n. 13.103/15; resistência à equiparação dos direitos dos trabalhadores domésticos aos demais trabalhadores prevista na EC 72/13 (Lei Complementar n. 150/15); Política de Proteção ao Emprego, por meio da redução temporária, em até trinta por cento, da jornada de trabalho dos empregados, com a redução proporcional do

salário (art. 3º) (MP 680/15, convertida na Lei n. 13.189/15; ampliação das possibilidades de autorização do empregado (e também segurados do INSS e servidores públicos federais) para desconto direto em seu salário (em até 30%), com menção expressa, desta feita, às dívidas de cartão de crédito (no limite de 5%), além de passar a permitir que o desconto também se dê nas verbas rescisórias, o que, antes, estava vedado (MP 681/15, convertida na Lei n. 13.172/15)...

O argumento, portanto, não é novo e não foram poucas as experiências legislativas no sentido da flexibilização e de redução de direitos, sendo certo que o efeito concreto dessa estratégia foi que não houve solução do problema do desemprego, tendo apenas servido para aumentar o sofrimento da classe trabalhadora e favorecido ao processo de acumulação de riqueza.

Como a solução dos problemas econômicos passou a ser pensada apenas a partir do pressuposto da necessidade de reduzir custos por meio da retirada de direitos trabalhistas, ao se verificar que os dados econômicos continuavam ruins ou até piores, vez que a estratégia retira do consumo uma parcela cada vez maior da população, viu-se, a cada ciclo de crise, diante da necessidade de propor nova redução de direitos, o que só fez agravar os problemas econômicos e sociais, a não ser, é claro, para o grande capital que não depende do mercado interno para o consumo de seus produtos e do setor financeiro, o qual, bem ao contrário, se vê favorecido com o aumento da procura por financiamentos.

Na linha recessiva de ganhos, já chegamos ao ponto trágico dos trabalhadores se verem obrigados a pleitearem financiamento bancário inclusive de bens essenciais à sobrevivência^{xxv} (o que foi incentivado pelas Leis n. 10.820/03 e 13.172/15, acima citadas). Não é à toa, pois, que a dívida interna do Brasil é uma das mais altas do mundo, enquanto que a concentração de riqueza só aumenta^{xxvi}.

Portanto, já chegamos ao fundo do poço.

Que redução querem mais?

d) A questão sindical

Muito se fala, ainda, do anacronismo da organização sindical brasileira, que ainda seria aquela prevista na CLT, de 1943, de origem fascista, que atrelou o sindicato ao Estado.

Como já visto acima, em 1903 e, posteriormente, em 1907, já se buscava regular o sindicato, tomando-o como um facilitador da atividade econômica.

No art. 8º do Decreto de 1907, fazia-se menção expressa à relação entre o capital e o trabalho, reconhecendo-se como representante legal a entidade que agregasse a “classe integral dos homens do trabalho”, negando, pois, a divisão de classes. A entidade sindical deveria se constituir com “o espírito de harmonia entre patrões e operários”.

A regulação varguista, realizada, inicialmente, em 1931, Decreto n. 19.770, de 19 de março, foi neste mesmo sentido, que tinha como objetivo, tal como as leis anteriores, diminuir a influência do operariado estrangeiro, que já havia se organizado em sindicatos com formação socialista, comunista ou anarquista.

Essa vinculação estava, por certo, preconizada na Carta del Lavoro, de 1927. No entanto, também a fazia a lei francesa da época, que nenhuma relação possuía com o fascismo. Além disso, em outros países, onde também imperava a lógica liberal, o que havia era uma grande luta para inviabilizar a atuação dos sindicatos. No Brasil, como em outros países, a lei reprimia a ação sindical.

Esse atrelamento, inclusive, foi apoiado pelo setor industrial, que, no momento presente, usa retoricamente esse dado, extraído do contexto histórico, para expressar uma crítica generalizada à legislação do trabalho.

E o tema, além disso, é bastante complexo, pois se os sindicatos já existiam, viviam à margem da legalidade e em muitas regiões do Brasil não tinham a menor chance de se estabelecerem sem uma vinculação estatal. Na realidade escravista brasileira, de poder regionalizado, estabelecido a partir da regra do coronelismo, os sindicatos, em muitas regiões, “só se tornaram possíveis com o apoio do Exército, contra a violência de governos e polícias estaduais, de prefeitos e empregadores e até de autoridades religiosas”^{xxvii}.

Como explica Leôncio Martins Rodrigues: “Tomando por base o ano de 1930, o número de sindicatos aumentou mais de três até 1939. A tendência foi a formação de sindicatos fora da área do Rio e São Paulo, que contava, em 1934, com 44% do total de sindicatos, passando para 21% em 1939. A ação governamental favoreceu a criação de sindicatos nas regiões mais atrasadas do país. Em 1945, no final do Estado Novo, existiam no Brasil 873 sindicatos de empregados registrados no Ministério do Trabalho.”^{xxviii}

De todo modo, o importante a destacar aqui é que o que rege a organização sindical brasileira atualmente não é mais a legislação criada por Vargas.

Em 1946, logo após a saída de Getúlio do poder, o governo provisório de José Linhares, mesmo com mandado extremamente curto, promoveu mudança radical na CLT, por meio do Decreto n. 8.740, de 19 de janeiro.

Por esse decreto foi alterada toda a regulamentação da organização sindical da CLT, estabelecendo-se a liberdade sindical.

Mas a vigência de tal Decreto não durou muito. Com o advento do governo Dutra, o Decreto-Lei n. 8.987-A, de 15 de fevereiro de 1946, revogou o Decreto 8.740/46 e revigorou os termos da CLT.

Assim, embora se possa dizer que a organização sindical brasileira, com natureza corporativa, tenha sido implementada por Vargas em 1931 (e não a partir de 1943), a sua vigência, de 1946 em diante, passar a estar ligada aos interesses do governo militar e da elite da classe empresarial brasileira, não podendo, pois, continuar sendo atribuída a Vargas.

Por meio da Lei n. 1.667, de 1º de setembro de 1952, o próprio Vargas, em companhia do Ministro do Trabalho, Segadas Viana, revogou, expressamente, vários dispositivos da CLT, ampliando a liberdade de organização sindical.

Mas, em 1967, pelo Decreto-Lei n. 229, de 28/02, o governo militar reconstituiu as limitações à ação sindical que tinham sido abolidas por Vargas em 1952. Dentre outras disposições, previu-se a proibição de que fossem eleitos para cargos administrativos ou de representação econômica ou profissional, “os que tiverem sido condenados por crime doloso enquanto persistirem os efeitos da pena”; “os que não estiverem no gozo de seus direitos políticos” e “os que, pública e ostensivamente, por atos ou palavras, defendam os princípios ideológicos de partido político cujo registro tenha sido cassado, ou de associação ou entidade de qualquer natureza cujas atividades tenham sido consideradas contrárias ao interesse nacional e cujo registro haja sido cancelado ou que tenha tido seu funcionamento suspenso por autoridade competente”.

O controle sobre os sindicatos não foi, pois, uma ideia fascista de Vargas, como se costuma sustentar, até porque o que rege hoje a atuação sindical brasileira, presentemente, é o art. 8º da CF, que consagrou a liberdade sindical, embora tivesse mantido a unicidade e a contribuição obrigatória.

III- O custo do trabalho

Vendo a questão da regulação da relação capital-trabalho apenas pelo viés econômico, é fácil perceber que a tentativa de melhorar a competitividade das empresas por meio da redução do custo do trabalho é uma grande ilusão, primeiro porque essa falácia já se demonstrou historicamente; e, segundo, por um motivo extremamente simples, o que de os custos básicos, fixados em lei, tido como mínimos, atingem a todas as empresas de maneira igualitária.

Ora, se o custo mínimo é igual para todas as empresas, a redução desse patamar representa uma redução igualitária para todas.

A consequência é que não se pode obter vantagem concorrencial, ou seja, benefício na competitividade por meio dessa medida.

A questão ganha algum sentido quando se vislumbra a abertura de mercado para produtos estrangeiros, onde o custo da produção é menor, mas adaptação interna a esse novo patamar representa um rebaixamento social, que repercute na esfera de todas as relações sociais, prejudicando o que ainda se tem por indústria nacional dependente do mercado interno, além de gerar uma maior possibilidade de evasão de divisas, ou da riqueza internamente produzida, sobretudo quando quem explora o trabalho é o capital estrangeiro.

O rebaixamento social, bem se sabe, gera também problemas sociais graves, como o aumento da criminalidade, e esse desajuste estimula a quebra de institucionalidade, favorecendo ao advento das práticas do favoritismo, do fisiologismo e da corrupção, além de servir de estímulo ao individualismo egoísta, que obsta o desenvolvimento de alguma básica de projeto social. Essa situação, reversamente, desestimula o investimento e retroalimenta os problemas econômicos.

Além disso, como visto, várias experiências flexibilizadoras já foram adotadas, desde meados da década de 60, incluindo as políticas de arrocho salarial, e o resultado foi o de que o custo do trabalho no Brasil já está, mesmo com os efeitos econômicos daquilo que se manteve da legislação trabalhista, entre os mais baixos do planeta:

Países	2012
EUA	35.67
Argentina	18.87
Austrália	47.68
Austria	41.53
Bélgica	52.19
Brasil	11.20
Canadá	36.59
Rep. Checa	11.95

Dinamarca	48.47
Estônia	10.41
Finlândia	42.60
França	39.81
Alemanha	45.79
Grécia	19.41
Hungria	8.95
Irlanda	38.17
Israel	20.14
Itália	34.18
Japão	35.34
Coréia do Sul	20.72
México	6.36
Holanda	39.62
Nova Zelândia	24.77
Noruega	63.36
Filipinas	2.10
Polônia	8.25
Portugal	12.10
Cingapura	24.16
Eslováquia	11.30
Espanha	26.83
Suécia	49.80
Suíça	57.79
Taiwan	9.46
Inglaterra	31.23

Fonte BLS/EUA

E nem se sustente que um custo menor gera mais empregos, pois, em 2016, o custo da hora trabalhada no Brasil, no setor industrial, chegou a U\$ 2,90 por hora, enquanto que, na China, esse custo era de U\$ 3,60 por hora, no mesmo período. Ocorre que o custo menor não ajudou a criar emprego no Brasil, pois a economia apresentou uma queda de 3,6% do PIB, enquanto o crescimento da China foi de 6,7% no ano, isto porque, na perspectiva meramente econômica, variáveis outras devem ser consideradas, tais como a política macroeconômica, o desenvolvimento tecnológico, o câmbio, a infra-estruturação, a qualificação da força de trabalho, etc.

IV- “Não se pode mais tratar o trabalhador como coitado”

Ao contrário do que se tenta difundir, a legislação trabalhista não parte do pressuposto de que o trabalhador é um coitado, tanto que uma das características que mais sobressai da legislação é a do seu caráter repressor, que atinge, precisamente, os trabalhadores.

A função da legislação do trabalho, primariamente, é proteger o modelo capitalista de produção. Assim, se pudesse ser acatado o argumento de que a proteção jurídica só tem sentido se o protegido for tomado como coitado, então se poderia dizer que o capitalismo é um coitadinho em face do poder da classe trabalhadora, já que depende da força coercitiva do Direito e do Estado para se manter.

E por que, primariamente, a legislação do trabalho protege o modelo capitalista de produção? Porque, para o sistema funcionar é necessário que os trabalhadores se submetam a vender o seu trabalho e para que isso aconteça é preciso atrair os trabalhadores para o mercado de trabalho. O direito exerce exatamente esse papel de conferir compensações sociais aos trabalhadores pela venda da força de trabalho.

Nos países do capitalismo central, o advento de uma legislação do trabalho, buscando superar os preceitos jurídicos liberais, se deu como forma de tentar corrigir a intensa tensão social que advinha das péssimas condições de trabalho a que eram submetidos os trabalhadores e que provocava, inclusive, uma quantidade enorme de acidentes do trabalho.

A submissão a esse estado de coisas, que a nenhum historiador é permitido desconhecer, não se tratava de efeito de demência mental dos trabalhadores, mas de uma consequência lógica determinada pela luta por sobrevivência.

Ora, se todos os trabalhadores são livres para venderem a sua força de trabalho pelo preço que bem entendem, no estágio extremo da necessidade, haverá sempre quem aceite trabalhar mais, por menos, o que puxa todos para baixo.

Como os capitalistas, também eles, estão submetidos à lógica do capital, que lhes impõe concorrer com outros capitalistas igualmente na busca de sobrevivência, se verão impulsionados a contratar os que aceitem os menores salários.

Bom, o efeito desse capitalismo desorganizado, isto é, gerido pela lógica liberal, todos conhecem: duas guerras mundiais.

Não é à toa, pois, que na Parte XIII, do Tratado de Versalhes, 1919, documento que representa a formação de compromissos entre os Estados para a criação de uma nova ordem para o capitalismo, estão fixados os princípios básicos das relações de trabalho, notadamente o de que o trabalho humano não é mera mercadoria de comércio, de modo a afastar, por completo, o raciocínio simplista, matemático, dessa relação.

Assim, não se pode falar meramente em custo do trabalho, pois, primeiro, é de vidas que se está falando (e não exclusivamente das vidas dos trabalhadores, mas de todos) e, segundo, a organização jurídica do modelo busca preservar a paz mundial, como reconheceu, expressamente, a Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT-1919).

A aposta feita é: o capitalismo pode ser um modelo eficiente para assegurar a todas as pessoas uma existência digna.

Então, é ilegítimo considerar que o aumento do sofrimento alheio possa ser invocado como um mal necessário para salvar a competitividade das empresas, até porque, como visto, o efeito que se produz é a destruição de todas as empresas.

No Brasil, vale lembrar, a legislação trabalhista foi criada dentro do propósito de estimular a formação do capitalismo industrial, vez que a economia oligárquica, que ainda estava pautada pela exportação de matéria-prima produzida com trabalhadores em condições ainda típicas da escravidão, faliu, concretamente, em 1929.

Por meio da legislação, conferindo compensações pela venda da força de trabalho, procurou-se criar um mercado de trabalho, para favorecer a proliferação do parque industrial e isso se fez, inclusive, com o apoio dos industriais, os mesmo que, antes, eram arredios à lei trabalhista.

Regulando e favorecendo o modo de produção capitalista, a legislação só confere direitos ao trabalhador que efetue a venda da sua força de trabalho de forma duradora, favorecendo aos planejamentos necessários ao empreendimento capitalista: salário (depois de 30 dias de trabalho); DRS (trabalho em todos os dias da semana); 30 dias de férias (após 12 meses de duração do contrato de trabalho e desde que não tenha faltado mais de 05 dias ao trabalho no mesmo período); 13º salário (1/12 a cada mês trabalhado); verbas rescisórias integrais (desde que não tenha pedido demissão ou sido dispensado por justa causa)...

E a legislação estabelece um padrão regulatório, para evitar que os empregadores, concorrendo entre si, destruam o projeto.

E, no caso do Brasil, esse projeto não chegou a se efetivar porque a classe dominante, embora tivesse apoiado o governo Vargas no ato da criação, em mais larga escala, dos direitos trabalhistas, nunca chegou a assumir a importância regulatória da legislação, demonstrando não querer abrir mão sequer de uma pequena parcela de seu poder sobre os trabalhadores.

Com isso, a legislação trabalhista no Brasil sempre foi abertamente desrespeitada pelos empregadores, os quais, por outro lado, nunca abriram mão do caráter repressivo da lei e das estruturas do Estado para abafar as lutas dos trabalhadores.

Decorre dessa situação, e não da complexidade da legislação, o enorme número de reclamações trabalhistas na Justiça do Trabalho, órgão instaurado em 1941. Lembre-se de que mais de 40% das reclamações têm como objeto verbas rescisórias não pagas, devidas de forma incontroversa^{xxix}.

Para se ter uma ideia do tamanho da ineficácia da legislação trabalhista no Brasil, a Convenção 81 da OIT, que prevê a criação de um serviço governamental de Inspeção do trabalho, somente foi ratificada pelo governo brasileiro, em 29 de maio de 1956, por meio do Decreto n. 24. Ocorre que, em 5 de abril de 1971, o governo militar efetuou a denúncia da referida Convenção, que somente voltou a vigorar no Brasil a partir de 11 de dezembro de 1987, por intermédio do Decreto n. 95.461.

Mas, em 14 de setembro de 1995, sob o fundamento de que competiria ao Ministério do Trabalho “promover a negociação coletiva como forma de consolidar a modernização das relações do trabalho”, a Portaria n. 865 do Ministério do Trabalho e Emprego, proibiu os auditores fiscais de impor multas por descumprimento de condições estabelecidas em convenções ou acordos coletivos de trabalho, atuando de forma incisiva apenas quando a condição de trabalho, imposta por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho pudesse “acarretar grave e iminente risco para o trabalhador”.

De fato, o que se tem é um retumbante atraso no que se refere à imposição da aplicação da legislação trabalhista no Brasil, o que é ainda mais incisivo no meio rural.

A fiscalização do trabalho no meio rural somente foi prevista em 1994, com a edição da Instrução Normativa n. 24, e iniciada, de fato, em 1995, com a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, do Ministério do Trabalho, com o objetivo de averiguar as denúncias de trabalho escravo, sendo que isso se deu apenas porque, em 1993, a OIT, divulgou um relatório que trazia dados relativos a 8.986 denúncias de trabalho escravo no Brasil.

A presença do Estado no trabalho rural, inclusive, não foi muito bem recebida nas estruturais arcaicas do poder e isso motivou, em 28 de janeiro de 2004, o assassinato de três auditores fiscais e de um motorista, servidor do Ministério do Trabalho, em Unaí/MG, o que, por efeito inverso do pretendido, acabou impulsionando uma mudança de postura das instituições brasileiras frente à questão do trabalho rural, tendo sido, inclusive, fixada a data de 28 de janeiro como o "Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo".

Vale reparar, de todo modo, que se está falando de fato ocorrido em 2004, ou seja, há 12 (doze) anos atrás e a abolição da escravatura se deu, legalmente, há 128 (cento e vinte e oito) anos.

E não se esqueça que a pauta do dia, iniciada, aliás, na ADI 5209, com a decisão proferida pelo Ministro Ricardo Lewandowski em 23 de dezembro de 2014, já revista, é a divulgação da lista do trabalho escravo elaborada pelo Ministério Público do Trabalho, que tem sido negada, de forma injustificada, pelo próprio governo federal^{xxx}.

A atuação histórica da Justiça do Trabalho, colaborando com a ineficácia da legislação trabalhista também não pode ser ignorada, ainda mais quando se procura, de forma indevida, acusar a Justiça do Trabalho de prejudicar o desenvolvimento econômico das empresas por meio de uma suposta proteção indevida do trabalhador.

Ora, desde sua efetiva instalação, em 1941, a Justiça do Trabalho foi imbuída da lógica da conciliação e isso criou o vício de considerar que a imposição da efetiva aplicação da lei não é um papel do Judiciário trabalhista. Os acordos judiciais promovidos, sobretudo com relação a empresas que descumprem reiteradamente a legislação, tornam a prática ilícita economicamente vantajosa, retirando, até mesmo o caráter de ilicitude da conduta.

É dentro desse contexto, aliás, que os empregadores chegam mesmo a considerar que têm o direito de descumprir os direitos trabalhistas e que uma decisão de juiz do trabalho que determina o cumprimento da lei constitui um abuso de autoridade.

A lógica da ineficácia das leis, motivada por despreocupação institucional e pela política de enfrentamento adotada por empregadores, que desprezam, inclusive, a natureza de direito à legislação do trabalho, faz com que somente no Direito do Trabalho não incida o preceito da reincidência, que constitui, em todos os demais ramos do Direito, um agravamento da prática ilícita.

No Direito do Trabalho no Brasil, segundo prática adotada no âmbito da Justiça do Trabalho, a empresa que descumpre reiteradamente a legislação em vez de ser punida pela reincidência acaba criando vínculos e passa a ser tratada como “parceira” da Justiça.

Enfim, diante dos dados históricos concretos, é um equívoco completo dizer que os trabalhadores têm sido protegidos pelo Direito e pela Justiça, ainda mais de forma exagerada.

O interessante é que se utiliza esse argumento de que se deve tratar o trabalhador como um sujeito maior e capaz, para que esteja livre para escolher a forma de como quer regular sua relação com o empregador, ainda mais quando estiver representado por seu sindicato, fazendo, pois, a defesa do tal “negociado sobre o legislado”, mas não se abre mão da intervenção dos aparelhos de Estado para manter sobre controle a classe trabalhadora.

Concretamente, quando o assunto é o direito de greve os arautos da “modernidade” e da igualdade e liberdade negocial logo dizem que os trabalhadores não podem fazer greve quando quiserem, pelos motivos que definirem e pela forma que elegerem. Diante de uma greve, os libertários recorrem à força do Estado para coibirem a mobilização política dos trabalhadores.

No exato momento em que se discute a reforma trabalhista, quando os trabalhadores anunciaram que fariam um dia de paralisação para que se manifestassem em defesa de seus direitos, certamente ameaçados, os empregadores que requerem a reforma trabalhista em nome da modernização, contra o “paternalismo” do Estado, preconizando a livre negociação, recorreram à Justiça (Cível e do Trabalho), para impedir a ação dos trabalhadores e, claro, obtiveram decisões favoráveis à sua pretensão, mesmo da Justiça do Trabalho, a qual determinou, por exemplo, que os metroviários, em São Paulo, mantivessem 100% do seu efetivo em atividade nos horários de pico (das 6h às 9h e das 16h às 19h) e de 70% nos demais horários, sob pena de aplicação de multa diária ao Sindicato no valor de R\$ 100 mil^{xxxii}.

E, aliás, sempre foi assim. Cumpre lembrar, por exemplo, dentre tantas medidas e decisões: do Ofício emitido ao Departamento de Polícia Social pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Manoel Caldeira Netto, em 12 de dezembro de 1952, para, a propósito do julgamento de uma greve, indagar ao Chefe de Polícia quais seriam as “convicções ideológicas e ação subversiva de todos os membros da Diretoria” dos sindicatos envolvidos no movimento paredista; do “massacre de Ipatinga”, em 1963; do que se passou nas greves de Contagem e Osasco, em 1968; das greves do ABC, em 1979; do “massacre de Volta Redonda”, em 1988; da greve dos petroleiros, em 1995; do massacre em Eldorado dos Carajás, em 1996; da opressão nas greves nas usinas de Jirau e Santo Antônio, no Estado de Rondônia, em 2011; do Pinheirinho (e de tantas outras operações policiais em reintegrações de posses); da greve dos professores do Rio de Janeiro, em 2013; dos atentados aos trabalhadores nas greves

dos metroviários em São Paulo, e, 2014; da forte represália a 50 garis no Rio de Janeiro, em 2015 e do massacre a professores, em Curitiba, em 2015, para citar apenas alguns poucos exemplos.

Não se esqueça que, segundo a linguagem do antigo Setor Trabalhista, integrado à Divisão de Polícia Política e Social (DPS), órgão do Departamento Federal de Segurança Pública, criado em 1944, os grevistas eram tratados como “agitadores” ou “comunistas”.

A Lei n. 38, de 4 de abril de 1935, declarava a greve um delito, quando realizada no funcionalismo público e nos serviços inadiáveis. A Constituição de 1937 definiu a greve como recurso antissocial nocivo ao trabalho e ao capital e incompatível com os superiores interesses da produção nacional. Na mesma linha, o Decreto-Lei n. 431, de 18 de maio de 1938, considerava crime tanto a promoção da greve quanto a simples participação no movimento grevista; e no Decreto-Lei n. 1.237, de 2 de maio de 1939, eram fixadas as sanções de suspensão, despedida e prisão para grevistas, o que foi reforçado no Código Penal de 1940.

Após um período de certa tolerância, na década de 1953 a 1963, a greve volta a ser objeto de repressão. Dois meses após o golpe de 64 adveio a Lei n. 4.330, de 1º de junho de 1964, que limitou o direito de greve ao ponto de torná-la quase impossível de ser realizada, além de proibi-la expressamente no funcionalismo público.

Na “lei” de segurança nacional, instituída, em março de 1967, mediante decreto-lei, pelo então Presidente Castelo Branco, usando os poderes que lhe foram conferidos pelos Atos Institucionais nº 2, de 27 de outubro de 1965, e nº 4, de 7 de dezembro de 1966, considerou-se crime contra a segurança nacional, a ordem política e social, a promoção de greve que implicasse a paralisação de serviços públicos ou atividades essenciais e tivesse como propósito coagir qualquer dos Poderes da República, prevendo uma pena de reclusão, de 2 a 6 anos, para os incursos em tal prática.

Presentemente, embora o art. 9º da Constituição Federal tenha garantido o amplo direito de greve aos trabalhadores, a jurisprudência e a doutrina continuam negado o direito constitucional de greve, fazendo passar sobre a Constituição uma lei da era neoliberal, de 1989, cujo objetivo era exatamente esse de desfazer, no particular, a Constituição (Lei n. 7.783/89).

Os defensores da reforma trabalhista muito menos projetam um ambiente de negociação em que a ameaça do desemprego não possa ser utilizada e, por

isso, não requerem nenhuma pressa do Congresso para regular a proteção do emprego contra a dispensa arbitrária, conforme assegurado aos trabalhadores no inciso I, do art. 7º da CF/88.

Argumentam que a Constituição de 1988 reconheceu os acordos e as convenções coletivas de trabalho, como se isso não estivesse previsto nas diversas Constituições brasileiras desde 1934 e, propositalmente, se esquecem de dizer que se a Constituição estimulou a negociação isso se deu dentro do contexto das demais previsões constitucionais que garantiram aos trabalhadores a proteção contra a dispensa arbitrária (art. 7º, I) e a liberdade para o exercício da greve (art. 9º).

No fundo o que desejam é uma negociação na qual os empregadores, com a proteção dos aparelhos de Estado, coloquem a espada do desemprego sobre as cabeças dos trabalhadores, impedindo qualquer reação coletiva dos trabalhadores. Ou seja, o que se quer é, pelo argumento da liberdade, é alcançar uma legitimação para a flexibilização, dizendo que, afinal, foi consentida.

Se o argumento da liberdade negocial fosse sério, ele seria acompanhado da defesa da liberdade do exercício da greve, da liberdade sindical e da impossibilidade de uso do poder econômico da eliminação do emprego como fundamento para a negociação.

V- “Insegurança jurídica”

O relato acima, embora bastante resumido, é suficiente para demonstrar que quem, efetivamente, convive com insegurança jurídica nas relações de trabalho no Brasil são os trabalhadores, até porque os empregadores detêm o que, em direito processual, se denomina auto-tutela dos próprios interesses.

Não relação jurídica trabalhista quem estipula as obrigações e determina o modo de execução dos serviços é o empregador.

Aliás, nem se precisaria de muitos mais argumentos para explicar a quem, de fato, atinge a insegurança jurídica, bastando verificar que em quase 100% das demandas levadas à Justiça do Trabalho o autor é um trabalhador.

E não são, na quase totalidade, demandas despropositadas, abusivas, inescrupulosas e de má-fé, como às vezes se tenta convencer à opinião pública, tanto que, seguramente, a proporção de reclamações julgadas, total ou parcialmente, procedentes, ultrapassa os 80% do total.

E nem se diga que isso apenas prova que a Justiça do Trabalho é tendenciosa, atuando para favorecer, de forma indevida, aos trabalhadores, pois, como já dito acima, mais de 40% das ações versam sobre verbas rescisórias, que são devidas de forma incontroversa na maioria dos casos; e o restante, na maior parte, diz respeito a empresas cujo descumprimento da lei é recorrente, valendo destacar que, em âmbito nacional, a União é a maior litigante e isso se dá, sobretudo, por conta do fenômeno da terceirização^{xxxii}.

Há segmentos empresariais que, fazendo as contas, adotam o descumprimento da legislação trabalhista como uma estratégia de gestão, contando com os acordos e com a ausência de punição judicial para a prática reiterada do ilícito.

É bem verdade que muitas das reclamações não são fruto de descumprimento deliberado da legislação, podendo-se afirmar que há empresas que, de fato, consideram que aplicam de forma devida a legislação e depois se viram diante de uma condenação judicial com a qual não esperavam.

Mas o juiz não cria o conflito; não propõe as reclamações; apenas julga e ao fazê-lo aplica a lei ao caso concreto, sendo que há na Justiça do Trabalho ao menos três instâncias para se conferir a regularidade jurídica das decisões: Varas do Trabalho, Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho; e muitos casos ainda chegam ao Supremo Tribunal Federal.

Então, é completamente impróprio acusar a Justiça do Trabalho de conferir direitos indevidos aos trabalhadores, sendo que o que pode ocorrer com maior incidência é exatamente o contrário, ou seja, a supressão institucionalizada dos direitos dos trabalhadores, que pode ser estatisticamente comprovada, em razão do número de conciliações. Na fase de conhecimento, 40% das reclamações são resolvidas por acordos^{xxxiii} e, como se diz, de forma corrente na prática judiciária, “se for para pagar tudo não é acordo”.

Além disso, a quase totalidade desses acordos é firmada com cláusula de quitação do extinto contrato de trabalho. Muitos acordos, inclusive, são feitos sem o reconhecimento do vínculo empregatício, e boa parte com discriminação de verbas que desconsidera as obrigações das partes perante o fisco e a Previdência Social, beneficiando, mais uma vez, o infrator da legislação.

O que se dá, concretamente, nos casos em que o descumprimento das leis não é deliberado, assumido mesmo como uma estratégia de

gestão, é a adoção de uma prática jurídica de risco, advinda ou do recurso às iniciativas legislativas de cunho flexibilizante ou da construção de um negócio jurídico “mágico”.

De fato, se pegarmos a CLT, como foi imaginada em 1943, pouca margem para insegurança jurídica aos empregadores se vislumbraria. Afinal, o que a legislação confere aos trabalhadores não é nada além que: limitação da jornada de trabalho, salário, férias, períodos de descanso...

No entanto, como demonstrado acima, a legislação trabalhista foi ficando mais complexa e isso não se deu pelo aumento de direitos aos trabalhadores e sim como resultado das reivindicações patronais criadas para que se tentasse fugir das obrigações trabalhistas. Essa legislação flexibilizadora, no entanto, costuma ser confusa e, além disso, quase sempre os empregadores procuram adotá-la de modo ainda mais extensivo, no sentido da redução de custo, que a literalidade estrita da lei permite.

Com efeito, como se verificou na experiência histórica, a CLT previu a excepcionalidade dos contratos a prazo, cujas normas, portanto, devem ser interpretadas restritivamente; e quantos não foram os empregadores que tentaram firmar contratos a prazo em hipóteses não expressamente autorizadas?

A lei fixou que o representante comercial não era empregado; e quantos não foram os empregadores que passaram a considerar seus vendedores como representantes comerciais?

A lei conferiu a possibilidade do trabalho temporário em duas hipóteses; e quantos não foram os empregadores que tentaram extrapolar as situações?

A CLT disse que os empregados em trabalho externo, que sejam incompatíveis com o controle da jornada, não têm direito ao recebimento de horas extras; e quantos não foram os empregadores que consideraram que bastaria ao empregado trabalhador fora do seu estabelecimento que não teria que controlar sua jornada de trabalho?

A lei dizia que os vigias tinham jornada de 12 horas; e quantos não foram os Bancos que negaram aos seus vigias, em respeito ao critério legal da categorização dos trabalhadores pela atividade preponderante, a condição de bancários e, conseqüentemente, o direito à jornada reduzida de seis horas prevista no art. 224 da CLT (sendo esta, aliás, a origem da Lei n. 7.102/83)?

A lei disse que estagiários não eram empregados; e quantas não foram as empresas que passaram a contratar estudantes para realizar serviços como um empregado qualquer, sob a condição apenas formal do contrato de estágio?

A Súmula 331 do TST passou a autorizar a terceirização na atividade-meio; e quantas não foram as empresas que passaram a considerar que tudo em seu empreendimento era atividade-meio? Lembro-me, a propósito, de um processo no qual uma grande empresa de refrigerantes alegava que empregados, atuando na linha de produção, realizando o serviço de operar a máquina que colocava as tampinhas nas garrafas, podiam ser terceirizados, porque, afinal, não encostavam a mão no líquido, partindo do pressuposto de que apenas o líquido seria a atividade-fim da empresa; ao que fui obrigado a indagar se, concretamente, algum trabalhador encostava a mão no líquido, pois os consumidores tinham o direito de saber disso.

A lei disse que não haveria formação de emprego nas cooperativas de trabalho; e quantas não foram as empresas que chegaram a dispensar todos os seus empregados, recontratando-os por intermédio de cooperativas, que eram cooperativas apenas na aparência, pois a essência do cooperativismo é a eliminação do intermediário entre o trabalho e o aproveitamento do seu resultado no mercado?

A lei possibilitou a formação de banco de horas, primeiro considerando o limite de 120 dias e, depois, no prazo de um ano, e quantas não foram as empresas que, até hoje, se valeram desse mecanismo para simplesmente frustrar o efetivo controle das horas trabalhadas pelos empregados?

Muitas dessas leis, ademais, como dito, são de discutível validade jurídica, vez que afrontam a pedra fundamental do Direito do Trabalho, que é a da melhoria da condição social dos trabalhadores (art. 7º, da CF), e também rejeitam os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, da proteção da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV), sendo certo que esta mesma Constituição conferiu uma função social à propriedade (art. 5º, XXIII) e estabeleceu, expressamente, que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social” (art. 170).

Dentro desse contexto, os retrocessos sociais e humanos, ainda que fixados por lei, estão sempre sob o manto da avaliação de sua constitucionalidade, trazendo à baila, inclusive, os preceitos internacionais de Direitos Humanos.

É sempre muito arriscado, pois, querer valer-se de leis flexibilizantes para atingir o objetivo de diminuir o custo do trabalho.

É bem certo que uma corrente doutrinária tentou vender a ideia de que a Constituição Federal não teria toda essa força jurídica, buscando em suas normas fundamentos para justificar a flexibilização, mas este foi um esforço jurídico impróprio, que acabou sendo, devidamente, rebelado.

E há, ainda, situações bem mais afrontosas em que se tenta, de forma aberta, criar uma mágica jurídica para burlar a lei trabalhista, mas que são facilmente rechaçadas por aplicação do art. 9º da CLT, que, a exemplo do art. 166, VI, do Código Civil, considera “nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos” da legislação do trabalho.

Assim, as supostas saídas encontradas por muitas empresas, como a “CLTflex”, a contratação de trabalhadores como PJs, a fixação de jornadas de trabalho de 12 horas, em regimes de 4x2, 5x1, ainda que fixados em acordos ou convenções coletivas, estão fadadas ao insucesso jurídico, mas nada disso, por certo, é culpa da Justiça do Trabalho.

Que dirá, então, dos procedimentos assumidamente ilegais de deixar de registrar o emprego, de pagar salário “por fora” e de não anotar a efetiva jornada trabalhada em cartões de ponto, que são recorrentes nos processos trabalhistas?

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.

É interessante também perceber que muitas das tensões jurídicas atualmente estabelecidas decorrem de um momento histórico em que se quis acreditar que as unidades produtivas tinham ganhado a guerra, digamos assim, contra o Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho, o que se deu, mais precisamente, ao final da década de 90, quando também se importaram as novas técnicas de gestão baseadas em aumento da produtividade por meio da imposição de metas.

Essa situação de insegurança jurídica dos trabalhadores, proporcionada pelas normas de flexibilização e pela ameaça de desemprego, acompanhadas da impossibilidade de reação institucional dos trabalhadores, dada a fragilização do sindicalismo e da força repressiva estatal, o qual atribuiu para si o papel de levar adiante o projeto neoliberal, conduziu os trabalhadores a um estágio de submissão e os empregadores à plenitude da soberba. Isso permitiu o advento de uma concepção empresarial no sentido de que deixar de aplicar direitos já não era o bastante, vez que passava a ser possível desenvolver uma forma de tratamento que assumia o caráter descartável do trabalhador.

Quando a concorrência entre as empresas perde o padrão jurídico-moral e estas se veem impulsionadas pela lógica da maior produtividade a qualquer custo, municiadas pelas tais estratégias de gestão, surge a prática da imposição de metas inatingíveis aos trabalhadores e, por consequência, novas patologias no mundo do trabalho (atingindo-se até mesmo o ponto da loucura).

Foi dentro desse contexto, lá no fundo do poço, em razão de uma importantíssima e competente atuação da advocacia trabalhista, do Ministério Público do Trabalho, da Justiça do Trabalho e dos auditores-fiscais do trabalho, com apoio em intensa produção científica ligada às questões do trabalho de diversas áreas do conhecimento (sociologia, história, psicologia, medicina e direito, dentre outras), que o Direito do Trabalho começou a se reconstruir, municiado, sobretudo, pelos preceitos pertinentes aos direitos de personalidade.

Diante dos sucessivos casos de tratamento abusivo, com desconsideração da condição humana dos trabalhadores e o aumento vertiginoso das doenças profissionais e dos acidentes, notadamente, na terceirização, as indenizações por dano moral e por assédio moral passaram a habitar o cotidiano das Varas do Trabalho no início dos anos 2000. Mas tudo como efeito de toda a destruição jurídica promovida na década de 90, que conferiu ao Brasil, inclusive, o título do quarto país do mundo em número de mortes por acidentes do trabalho^{xxxiv}.

E quanto custa uma ofensa à dignidade? Como se diz, isso não tem preço e essa imprevisibilidade maltrata muitos empregadores, mas a culpa da situação não é da Justiça do Trabalho e sim da tentativa de se estabelecer uma exploração do trabalho sem a consideração dos limites mínimos impostos pelo estágio da evolução da humanidade, pois querer impor um retrocesso ao estágio da humanidade, por intermédio de argumentos econômicos que interessam apenas ao setor dominante da sociedade, é uma tarefa irrealizável. Ao menos isso não se dará sem muita resistência e, conseqüentemente, sem o aumento dos riscos para os seus protagonistas.

VI- As Reformas propostas

Como demonstrado, os argumentos que sustentam as reformas são falsos, invalidando, pois, por completo, a adoção das medidas pretendidas, até porque inaptas para atingir os objetivos expressos, embora não sejam, efetivamente, aqueles que se pretendem.

Nenhuma das propostas é apta a gerar empregos, estimular a economia e fomentar o empreendimento de pequenas e médias empresas.

Vejamos esses aspectos sob a ótica do trabalho intermitente, tal qual regulado no PLS 218/2016.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“**Art. 443.** O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou, ainda, de trabalho intermitente.

.....” (NR)

“**Art. 452-A.** São requisitos do contrato de trabalho intermitente:

I – previsão em contrato de trabalho, acordo ou convenção coletiva de trabalho;

II – determinação do valor da hora de trabalho dos empregados a ele submetidos, que não poderá ser inferior àquela devida aos empregados da empresa que exerçam a mesma função do trabalhador intermitente e que não estejam submetidos a contrato de trabalho intermitente; e

III – determinação dos períodos em que o empregado deverá prestar serviços em prol do empregador.

§ 1º Em caso de chamadas do empregador para a prestação de serviço em dias ou períodos não previamente contratados, o empregador comunicará o empregado com, pelo menos, 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

§ 2º O empregado deverá comunicar imediatamente ao empregador a impossibilidade de atendimento à comunicação prevista no § 1º.

§ 3º É prerrogativa do empregado, observado o disposto no § 2º, não atender à convocação prevista no § 1º, não constituindo a recusa falta grave ou justo motivo para qualquer sanção contratual.”

“**Art. 459-A.** No contrato de trabalho intermitente, a remuneração devida ao empregado é calculada em função:

I – do tempo efetivamente laborado em prol do empregador;

II – do tempo em que o empregado estiver à disposição do empregador.

§ 1º Considera-se livre o período em que o empregado não estiver laborando em prol do empregador ou à sua disposição.

§ 2º É vedado ao empregado laborar durante o período livre, para empregadores concorrentes, salvo se de comum acordo celebrado em contrato pelo empregado e seus empregadores, individualmente.

§ 3º As férias, 13º salário e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente durante o período a que corresponder ou ao ano.

§ 4º O empregador deverá remunerar com o valor proporcional ao das horas de trabalho, o empregado que se encontrar no período descrito no inciso II.

.....”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Senador RICARDO FERRAÇO

De fato, a regulamentação em questão, como já se verificou no caso das cooperativas de trabalho (1994) e de tantas outras formas precarizadas de trabalho, não cria novos empregos. Na verdade, a fórmula aniquila os empregos já existentes, pois sendo economicamente mais vantajoso para o empregador, este tenderá a substituir os empregados plenos por empregados intermitentes, ainda mais em um ambiente jurídico em que não se garantiu aos trabalhadores a proteção contra a dispensa arbitrária e no qual até mesmo a dispensa sem pagamento de verbas rescisórias não é devidamente punida.

A diferença com relação às cooperativas de trabalho é que no trabalho intermitente não resta revelado, estatisticamente, o desemprego gerado (considerando-se a passagem do emprego pleno para o emprego precário), na média em que, para os efeitos da contagem oficial, o trabalhador intermitente é um empregado. O contrato intermitente, portanto, precariza e, ao mesmo tempo, mascara a impotência da economia de gerar empregos.

Além disso, neste ambiente jurídico, marcado também pela fragilização sindical, determinada pelo desemprego estrutural, a vida dos trabalhadores tende a ser um autêntico martírio, convivendo com as inseguranças jurídica, econômica, social e emocional, mesmo estando “empregados”.

Ora, o trabalhador intermitente não sabe quando de fato será chamado para o trabalho e, conseqüentemente, o quanto receberá em cada mês, já que é remunerado, segundo a lei, em razão as horas trabalhadas.

E se a essa situação adicionarmos a terceirização, possível também na atividade-fim, conforme consta em outros projetos de lei, ou seja, se o trabalhador intermitente for, também, um trabalhador terceirizado, além de não saber quando vai ser chamado, também não saberá onde prestará serviços.

Junte-se a tudo isso a previsão do “negociado sobre o legislado”, trazida em outro ponto da reforma, o PL 6.786/16, e se terá a livre negociação de trabalhadores terceirizados e intermitentes, que não se socializam no trabalho e, que,

portanto, não possuem qualquer identidade entre si e com a entidade sindical que negocia em seu nome.

Ter-se-á, então, a fórmula mágica para que os empregadores imponham aos trabalhadores a sua vontade sem qualquer limite.

E repare-se: não se está falando de regramentos especiais, de previsões legais voltadas a situações excepcionais, que, portanto, preservariam a regra da contratação por prazo indeterminado, em vínculos efetivos, duradouros e com direitos plenos. Trata-se de regulamentações generalizantes, aplicáveis em toda e qualquer relação de trabalho, sem a necessidade de uma justificativa especial, o que já denuncia a sua inconstitucionalidade.

Representam, portanto, a tentativa de transposição de um modelo para outro, ao qual, inclusive, os próprios empregadores não teriam como resistir, mesmo que pretendessem, vez que também submetidos à lógica da concorrência.

No cômputo geral de uma realidade marcada por: desemprego estrutural; terceirização ampla; negociação sem limites legais; contratos intermitentes e a tempo parcial; rompimento dos vínculos sociais e políticos dos trabalhadores; aumento da fragilização dos sindicatos; e, proibição concreta do exercício do direito de greve, o que se teria como efeito seria, pura e simplesmente, a extinção do Direito do Trabalho, o que nenhuma regrinha que venha a garantir, por exemplo, a responsabilidade “subsidiária” ou “solidária” dos “tomadores de serviço” poderia, obviamente, reverter ou, sequer, amenizar.

Com o conjunto de reformas, o que se pretende, portanto, é um retorno ao século XIX, restando a pergunta: como um retrocesso desse tamanho pode ser considerado moderno?

VII- Conclusão

Para os trabalhadores, essa plena desconsideração da sua condição humana é terrível, mas se iludem os que consideram que essa desconstrução do Direito do Trabalho possa ser útil para a economia ou para os pequenos e médios empreendedores.

No fundo, como já manifestou, na própria Câmara dos Deputados, em 1908, o deputado Graccho Cardoso, a ausência de normas estatais limitando a exploração do trabalho serve apenas para aumentar o poder do capital e este,

ao contrário do que se pensa, não está distribuído entre os “empreendedores”. Bem ao contrário, está nas mãos de pouco mais de 500 empresas em todo o mundo.

Assim, a liberdade contratual plena para o desenvolvimento do modelo de sociedade capitalista tende a favorecer apenas a algumas poucas corporações, permitindo que estas submetam os pequenos e médios empreendedores à mesma lógica de exploração, até porque, conforme pode ser historicamente verificado, as modalidades precárias de exploração do trabalho são apenas acessíveis ao grande empregador, que, efetivamente, detém poder na negociação e na imposição da precariedade, também porque sua relação é mais impessoal.

E como as grandes corporações são geridas pelo capital estrangeiro, as supressões de direitos, que aumentam as possibilidades de exploração dos trabalhadores em território brasileiro, reproduzem uma lógica colonial, de facilitação de extração do trabalho enquanto valor, sem uma compensação minimamente adequada, abrindo, inclusive, a possibilidade para que empresas estrangeiras ajam aqui, na sua relação com os trabalhadores, de modo muito diverso daquele como agem em seus países de origem.

A eliminação de direitos trabalhistas, para atender aos interesses imediatos das grandes corporações, portanto, reforça a lógica predatória e exploratória.

Nas terceirizações, por exemplo, é bastante comum a submissão de prestadoras de serviços, que não detém capital, aos comandos do tomador de serviços, quando se trata de grandes corporações.

O retorno ao momento do capitalismo desorganizado representa, ao menos, uma fórmula para demonstrar aos trabalhadores como, de fato, foi falsa e enganosa a proposta de conciliação de classes baseada na promessa de que o modelo capitalista poderia integrá-los a um projeto de sociedade que lhes garantiria existência digna, assim como não corresponde à realidade prática do capitalismo o princípio, consignado no preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de que todas as pessoas, não importando sua classe e suas posses, estão integradas à “família humana”.

De fato, a reforma trabalhista ora em trâmite no Congresso Nacional, que tem essa potencialidade de eliminar por inteiro os direitos sociais, mesmo depois da imposição de anos de sofrimento à classe trabalhadora, ainda mais considerando que, no Brasil, esses direitos jamais foram integral e efetivamente aplicados, e desprezando o dado concreto de que foram os trabalhadores que, ao longo

de todos esses anos, com o seu trabalho, enriqueceram o país e, porque não dizer, também a uma parte considerável de vários outros países, é uma explicitação dos disfarces dessas promessas.

Não se pode olvidar que estamos falando de um país que conviveu durante 388 com a escravidão negra; que ainda discrimina negros e negras; que tem uma das piores distribuições de riquezas do mundo; que criminaliza movimentos sociais; que reproduz e assume lógicas machistas, misóginas e de intolerância com a comunidade LGBT e que, do ponto de vista das relações de trabalho, tenta, agora, legitimar o sofrimento dos trabalhadores, tornando-os em culpados pelos problemas econômicos do país e, ao mesmo tempo em que busca fazer de vítima o capital.

No fundo, toda essa discussão é uma tentativa de desviar o foco da discussão dos reais problemas do país. Pretende-se com isso, também, transformar as ilegalidades reiteradamente cometidas no campo trabalhista em atos não apenas justificáveis como até necessários, permitindo-se que se considere que aqueles que exigem o cumprimento da lei é que estão errados, vindo daí a estapafúrdia fala que preconiza a extinção da Justiça do Trabalho.

O Presidente da Câmara foi ao ponto de dizer que a Justiça do Trabalho jamais deveria ter existido. Sua fala reproduz uma concepção cultural, no sentido de que não se deveria ter ultrapassado o momento da escravidão ou, ao menos, que não se deveria ter atingido o ponto de se conferirem direitos aos trabalhadores; e, se isto ocorreu, por um descuido ou estratégia, que não se pode atingir ao absurdo de fazê-los valer.

E se diz tudo isso, assim abertamente, em um país no qual a realidade das relações de trabalho é a:

- de 12 milhões de terceirizados, que são conduzidos à invisibilidade e à supressão sistemática de direitos. Para conhecer a realidade dos terceirizados não é preciso ir muito longe, aliás. Há dois anos, em 2015, executando um projeto elaborado pelo grupo de pesquisa que integro na Faculdade, o GPTC, compareci, junto com Valdete Souto Severo, Almiro Eduardo de Almeida e Marcelo Souto Maior, aqui nos prédios dos três poderes em Brasília e conversei com trabalhadoras e trabalhadores terceirizados. Os relatos são impressionantes. São milhares de pessoas sem receber a integralidade de seus direitos trabalhistas, almoçando em locais inapropriados, deslocados de uma empresa para outra sem receber verbas rescisórias, punidas quando apresentam atestados, e muitas que há 05 anos ou mais não

tiravam férias. E se é assim no Congresso Nacional, no Supremo Tribunal Federal, no Ministério da Justiça, no Ministério do Trabalho, no Tribunal Superior do Trabalho, imagine-se o que a terceirização não produz por aí afora... Não é à toa, portanto, que o Brasil é quarto país do mundo em número de acidentes fatais do trabalho, a grande maioria em relações terceirizadas. E é bastante curioso, aliás, como a terceirização no setor público, que não possui qualquer permissivo constitucional, continua sendo praticada. De fato, trata-se de um ilícito a céu aberto!

- de relações de trabalho doméstico, às quais somente a partir da Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015, passaram a ser aplicados, de forma mais ampla, ainda mitigada, direitos trabalhistas;

- de relações de trabalho rural, cujos direitos somente começaram a ser reconhecidos, de forma mais ampla, em 1963, com o Estatuto do Trabalhador rural e que somente passaram a ser fiscalizados a partir de 1995;

- de condições de trabalho adversas à saúde (insalubres, perigosas e assediadas);

- da persistência do trabalho em condições análogas à de escravo^{xxxv}, cuja lista elaborada pelo Ministério Público do Trabalho o governo não quer publicar;

- de milhões de reclamações trabalhistas, sendo que 40% se referem a verbas rescisórias não pagas;

- de recuperações judiciais engendradas para salvar o patrimônio de empresas socialmente irresponsáveis, assim como de seus sócios, deixando milhões de trabalhadores sem o efetivo recebimento de seus direitos;

- da institucionalização do salário “por fora”, que é tida meramente como estratégia de gestão quando, de fato, se trata de crime de sonegação^{xxxvi};

- das extensas jornadas de trabalho (o Brasil é um dos países onde mais se realizam horas extras)^{xxxvii};

- da exigência e do não pagamento de horas extras, acompanhados da elaboração de cartões de ponto fraudulentos;

- dos baixos salários (o salário mínimo no Brasil é um dos menores do mundo)^{xxxviii};

- do reiterados casos de trabalho infantil^{xxxix};
- da recorrente frustração dos trabalhadores nas reclamações trabalhistas, pois mesmo ganhando não levam, já que 70% das execuções trabalhistas não são efetivas, ou seja, não chegam a atingir o ponto do efetivo pagamento ao reclamante;
- de falência estrutural dos serviços públicos nas áreas da educação, da saúde e do transporte, impondo sofrimentos aos que, como os trabalhadores cujos direitos está aqui sendo considerados, deles dependem;
- da péssima distribuição da renda produzida pelo trabalho^{xl};
- da contradição consistente da situação de que no mundo do desemprego, os que têm emprego morrem de tanto trabalhar.

Dentro desse contexto, já desesperador para os trabalhadores, ainda se quer apontar os direitos dos trabalhadores como culpados pela crise econômica, procurando impor, com extrema rapidez, uma reforma que, sabidamente, vai aumentar o sofrimento da classe trabalhadora, implementada por um Congresso que está há quase 29 anos atrasado na tarefa de regular o inciso I, art. 7º, CF, que garantiu aos trabalhadores a proteção contra a dispensa arbitrária.

No fundo, essa acusação, insistentemente reproduzida pela grande mídia, exerce o papel, típico dos regimes autoritários, de, pela repetição, tornar verdadeira uma mentira.

Essa versão deturpada da história tem o propósito de fragilizar ainda mais a classe trabalhadora, obstando a sua ação política de reivindicação por direitos, que passa a ser identificada quase que como um furto ou como uma demonstração de egoísmo, apontando-se, de forma covarde, para os milhões de desempregados. Ora, se não são os trabalhadores que detêm os meios de produção e não compram força de trabalho para o incremento do seu negócio, não podem ser os trabalhadores culpados pelo desemprego, ainda mais em um sistema que garantiu aos trabalhadores a atuação coletiva voltada à melhoria de sua condição social e econômica. Neste contexto, é mais que evidente que o desemprego não é gerado pelo incremento de direitos e sim pelos limites de um modelo de sociedade que precisa da desigualdade para se desenvolver e favorecer ao processo de acumulação do capital nas mãos de alguns poucos. Não é por outra razão que 1% da população mundial detém a mesma riqueza que os outros 99%^{xli}.

Tenta-se mascarar a realidade e com isso procura-se justificar o sofrimento alheio ou o cometimento de ilegalidades para satisfazer a interesses que se apresentam como sendo de todos, mas que, de fato, pertencem a alguns poucos e determinados segmentos da sociedade. E, para tanto, chega-se a sustentar que não se podem fechar empresas envolvidas com corrupção ou que adulteram seus produtos porque isso geraria desemprego.

Utilizando-se da retórica de que não se pode tratar os empregados como coitados, busca-se implementar uma legislação que toma as empresas como coitadas, uma legislação que protege as empresas, para que possam exercer, livremente, seu poder sobre os trabalhadores.

E, assim, vão se preservando os interesses de 1% da população e naturalizando o sofrimento da classe trabalhadora.

E para que não se diga que não falei das flores, cumpre deixar consignado que apesar de tudo não se pode deixar abalar. Embora aparente ser de uma derrota profunda, o momento presente, dada a capacidade de mobilização social demonstrada desde 2013 e que cada vez mais se espalha entre as organizações trabalhistas, que estão reaprendendo o caminho das ruas, constitui uma grande oportunidade para que, enfim, se consiga barrar o processo de desmonte da legislação trabalhista iniciado, na história mais recente, em 1993, exatamente com a legitimação da terceirização, que atinge hoje, inclusive no setor público, em flagrante inconstitucionalidade, a mais de 12 milhões de pessoas, deixando um enorme rastro de mortes, mutilações, sofrimentos, ofensas morais, direitos desrespeitados e conflitos judiciais.

Além disso, mesmo se advierem as pretendidas reformas trabalhistas, que tentam reconduzir as relações de trabalho e a economia ao século XIX, é possível antever que não será nada fácil, no âmbito jurídico, a consagração da superação plena de direitos, eis que a Constituição, o conjunto normativo e mesmo os documentos internacionais continuarão em vigor, sendo certo que a proteção da dignidade humana sequer depende de norma expressa para ser efetivada judicialmente.

Assim, se o vácuo legislativo conduzir a explorações de trabalho, que tomem o trabalhador como coisa, como insumo do trabalho, com sua submissão a longas jornadas, a salário indigno (abaixo do mínimo constitucionalmente assegurado), a lógicas discriminatórias, com assédio, ofensa moral e sem possibilidades de descansos, de manifestação e de concreta organização sindical, não faltarão normas ou fundamentos jurídicos para impor reparações aos trabalhadores e limites ao capital,

até por aplicação dos próprios dispositivos flexibilizadores que, no geral, são ambíguos, e que quando submetidos ao conjunto de leis e ao raciocínio lógico podem produzir efeitos não imaginados, como, por exemplo, o de que se todos são terceirizados, ninguém é, jogando por terra toda restrição fundamentada em excepcionalidade.

Juridicamente falando, qualquer normatividade que possibilite uma exploração do trabalho, de forma generalizada, em regime precário, ou seja, em paralelo ao modelo padrão da relação de emprego efetivo, com todos os direitos, não passa, obviamente, pelo crivo constitucional, que assegurou ao conjunto da classe trabalhadora essa conquista, que, portanto, não pode ser conduzida à esfera do voluntarismo do empregador.

O fato é que a ausência de leis ou a construção de regimes jurídicos paralelos que entram em confronto, bem ao contrário do que se imagina, acaba disseminando a insegurança jurídica.

Além disso, é uma grande ilusão considerar que a classe trabalhadora vai assistir a todo esse retrocesso histórico sem reagir, sendo certo, também, que o desencanto com as leis acaba se constituindo uma oportunidade para aflorar a consciência.

Enfim, nenhum fundamento para a implementação das reformas que se quer implementar para em pé.

E diante de todos esses argumentos, alguém que os acolha poderá, com seriedade, propor a questão: se a Reforma não aumenta a competitividade das empresas, não elimina o problema do desemprego e não favorece as pequenas e médias empresas, mas, se houver, de fato, uma crise existe, o que fazer, então?

Primeiro, lembre-se, a crise é do capital e não será a eliminação de direitos dos trabalhadores que vai resolver o problema, como demonstrado, e também porque não é sequer moral exigir que os explorados se sacrifiquem para manter um sistema que favorece a uma pequena parcela da população mundial.

De todo modo, pensando o problema dentro do padrão do modelo de sociedade vigente, vislumbrando sofrimentos que possam ser ao menos minimizados – o que está longe de ser o ideal a ser buscado pela classe trabalhadora e pelos oprimidos da história –, a resposta parece-me simples e se coloca por intermédio de uma indagação provocativa: por que não experimentar, com honestidade, o projeto de Estado Social fixado na Constituição Federal, amparado pelas leis sociais?

Dito de outro modo: que tal respeitarmos a lei?

Com isso, poderíamos, enfim, sem desgaste legislativo, chegar a grandes mudanças, que trariam efetiva modernidade às relações de trabalho, pois sairíamos, no caso brasileiro, do século XX, atraindo a respeitabilidade da comunidade internacional. Neste contexto, algumas mudanças poderiam ser: a) negar validade à terceirização, inclusive da atividade-meio; b) reconhecer o princípio da sucumbência no processo do trabalho; c) rejeitar o regime de 12x36; d) declarar a inconstitucionalidade do banco de horas, revitalizando a norma constitucional que estabeleceu o limite de 44 horas semanais; e) invalidar a prática das horas extras ordinariamente prestadas e que ultrapassam, inclusive, o limite de duas horas ao dia; f) negar validade à terceirização no setor público; g) rejeitar a tese da responsabilidade subjetiva pelos acidentes do trabalho, afastando o argumento da culpa exclusiva da vítima; h) reconhecer a configuração do acidente do trabalho sem o pressuposto da necessidade da prova donexo causal, adotando as presunções do Nexo Técnico Epidemiológico e fazendo sobressair os caracteres degenerativos; i) considerar acumuláveis adicionais de insalubridade quando presentes distintos agentes nocivos à saúde no ambiente do trabalho; j) afastar o salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade, nos termos da proibição constitucional e da referência expressa da Constituição a ‘adicional de remuneração’; k) deferir a acumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade; l) fixar valores reparatórios e punitivos para as indenizações por acidentes do trabalho e por danos morais e materiais, equiparando-os, por exemplo, às indenizações que se vêm concedendo por perdas de bagagens por companhias aéreas; m) não homologar acordos sem respeito ao caráter imperativo da legislação do trabalho, impedindo que os acordos representem legitimação a autênticas renúncias a direitos; n) não consignar nos acordos cláusula com quitação do extinto contrato de trabalho; o) pronunciar, sistematicamente, a prescrição quinquenal com base em interpretação literal da norma constitucional, que garante aos trabalhadores a possibilidade de discutirem os direitos de cinco anos da relação de trabalho, respeitando-se o limite de dois anos contados do término do vínculo; p) conferir eficácia à norma constitucional que garante aos trabalhadores a relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária; q) acatar a teoria da subordinação estrutural e reticular para efeito do reconhecimento do vínculo empregatício; r) adotar e aplicar os preceitos legais pertinentes ao dano social, cuja função é punir de forma adequada a prática das agressões reincidentes e deliberadas da legislação trabalhistas, eliminando a vantagem econômica do agressor; s) garantir às trabalhadoras domésticas a integralidade de direitos; t) refutar as limitações inconstitucionais e ilegais ao exercício do direito de greve etc.

Eis uma grande reforma!

(*) Professor da Faculdade de Direito da USP. Juiz do trabalho, titular da 3ª. Vara do Trabalho de Jundiaí/SP.

(**) O texto foi extraído da obra: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A história do Direito do Trabalho no Brasil. Curso de Direito do Trabalho, Vol. I – Parte II. São Paulo: LTr, 2017.

ⁱ. BITTENCOURT, Dario de. *Das “ordenações filipinas” á criação do Ministério do Trabalho: a legislação social trabalhista brasileira anterior a 1930*. Separata da Revista “Trabalho, Indústria e Comércio”, Ano I, n. 2, 1932, setembro/1938. Porto Alegre: Thurmman, 1938, p. 15.

ⁱⁱ. BITTENCOURT, Dario de. *Das “ordenações filipinas” á criação do Ministério do Trabalho: a legislação social trabalhista brasileira anterior a 1930*. Separata da Revista “Trabalho, Indústria e Comércio”, Ano I, n. 2, 1932, setembro/1938. Porto Alegre: Thurmman, 1938, p. 16.

ⁱⁱⁱ. BITTENCOURT, Dario de. *Das “ordenações filipinas” á criação do Ministério do Trabalho: a legislação social trabalhista brasileira anterior a 1930*. Separata da Revista “Trabalho, Indústria e Comércio”, Ano I, n. 2, 1932, setembro/1938. Porto Alegre: Thurmman, 1938, pp. 16-17.

^{iv}. Documentos Parlamentares - Legislação Social. Acidentes de trabalho – indenização – maximo de trabalho – condições de salarios – contractos de locação de serviços no commercio. 1º Volume. Rio de Janeiro. Typ. do Jornal do Commercio, de Rodrigues & C. 1919.

^v. Documentos Parlamentares - Legislação Social. Acidentes de trabalho – indenização – maximo de trabalho – condições de salarios – contractos de locação de serviços no commercio. 1º Volume. Rio de Janeiro. Typ. do Jornal do Commercio, de Rodrigues & C. 1919, pp. 4-5.

^{vi}. Documentos Parlamentares - Legislação Social. Acidentes de trabalho – indenização – maximo de trabalho – condições de salarios – contractos de locação de serviços no commercio. 1º Volume. Rio de Janeiro. Typ. do Jornal do Commercio, de Rodrigues & C. 1919, p. 5.

^{vii}. Documentos Parlamentares - Legislação Social. Acidentes de trabalho – indenização – maximo de trabalho – condições de salarios – contractos de locação de serviços no commercio. 1º Volume. Rio de Janeiro. Typ. do Jornal do Commercio, de Rodrigues & C. 1919, p. 5.

^{viii}. Documentos Parlamentares - Legislação Social. Acidentes de trabalho – indenização – maximo de trabalho – condições de salarios – contractos de locação de serviços no commercio. 1º Volume. Rio de Janeiro. Typ. do Jornal do Commercio, de Rodrigues & C. 1919, pp. 25-27.

^{ix}. Documentos Parlamentares - Legislação Social. Acidentes de trabalho – indenização – maximo de trabalho – condições de salarios – contractos de locação de serviços no commercio. 1º Volume. Rio de Janeiro. Typ. do Jornal do Commercio, de Rodrigues & C. 1919, p. 35.

^x. Documentos Parlamentares - Legislação Social. Acidentes de trabalho – indenização – maximo de trabalho – condições de salarios – contractos de locação de serviços no commercio. 1º Volume. Rio de Janeiro. Typ. do Jornal do Commercio, de Rodrigues & C. 1919, p. 37.

^{xi}. Documentos Parlamentares - Legislação Social. Acidentes de trabalho – indenização – maximo de trabalho – condições de salarios – contractos de locação de serviços no commercio. 1º Volume. Rio de Janeiro. Typ. do Jornal do Commercio, de Rodrigues & C. 1919, p. 54.

^{xii}. <http://revistapegn.globo.com/Administracao-de-empresas/noticia/2016/07/8-regras-esquisitas-que-estao-na-clt.html>

^{xiii}. “As cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho.”

^{xiv}. ANTUNES, José Pinto. *O “Robot” e as consequências econômico jurídicas da sua utilização*. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 52, p. 250-260, 1957. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66272/68882>>. Acesso em: 8 mar. 2016.

^{xv}. ANTUNES, José Pinto. *O “Robot” e as consequências econômico jurídicas da sua utilização*. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 52, p. 250-260, 1957. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66272/68882>>. Acesso em: 8 mar. 2016.

^{xvi}. PIMENTEL, Marcelo. Palestra proferida no Congresso Internacional de Direito do Trabalho, realizado em Fortaleza, em março de 1987. In: Editorial da Revista LTr 51-4/87.

^{xvii}. SILVEIRA, Edy de Campos. “Contribuição e elaboração de um anteprojeto de lei dispendo sobre a ‘arbitragem facultativa na solução dos conflitos individuais do trabalho’.” Revista LTr 1-4/393.

^{xviii}. BARROS JR., Cássio Mesquita. “Impacto das novas tecnologias no âmbito das relações individuais do trabalho.” Revista LTr 51-9/1.045-1.056.

^{xix}. PASTORE, José. *Relações de trabalho numa economia que se abre. Palestra realizada no Congresso Brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho*, LTr, São Paulo, 4/11/96. In: PASTORE, José. *A agonia do emprego*. São Paulo: LTr, 1997, p. 93.

-
- ^{xx}. PASTORE, José. *Relações de trabalho numa economia que se abre. Palestra realizada no Congresso Brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho*, LTr, São Paulo, 4/11/96. In: PASTORE, José. *A agonia do emprego*. São Paulo: LTr, 1997, p. 93.
- ^{xxi}. PASTORE, José. *O futuro do emprego*. Artigo publicado no Jornal da Tarde, em 20/12/95. In: PASTORE, José. *A agonia do emprego*. São Paulo: LTr, 1997, p. 23.
- ^{xxii}. PASTORE, José. *A morte do emprego*. Artigo publicado no Jornal da Tarde, em 15/09/04. In: PASTORE, José. *A agonia do emprego*. São Paulo: LTr, 1997, p. 21.
- ^{xxiii}. “Quem sobreviverá nesse novo mundo? Terão mais chances os que puderem continuar acompanhando o ritmo da revolução tecnológico-organizacional. Os que forem educados e não meramente adestrados. O novo mundo vai exigir capacidade de criar e transferir conhecimentos de um campo para outro. Será um tempo para quem souber se comunicar, trabalhar em grupo, aprender várias atividades, etc. Será a era da polivalência; da multifuncionalidade; das famílias de profissões.” (PASTORE, José. *O futuro do emprego*. Artigo publicado no Jornal da Tarde, em 20/12/95. In: PASTORE, José. *A agonia do emprego*. São Paulo: LTr, 1997, p. 25).
- ^{xxiv}. PASTORE, José. *O futuro do emprego*. Artigo publicado no Jornal da Tarde, em 20/12/95. In: PASTORE, José. *A agonia do emprego*. São Paulo: LTr, 1997, p. 25.
- ^{xxv}. <http://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2016/01/brasileiro-esta-se-endividando-por-causa-da-conta-do-supermercado.html>
- ^{xxvi}. <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/10/concentracao-de-renda-cresce-e-brasileiros-mais-ricos-superam-74-mil.html>
- ^{xxvii}. José Augusto Ribeiro. *A Era Vargas. Volume 1: 1882-1950: o primeiro governo Vargas*. Rio de Janeiro: Casa Jorge Editorial, 2001, p. 103.
- ^{xxviii}. *Apud* José Augusto Ribeiro. *A Era Vargas. Volume 1: 1882-1950: o primeiro governo Vargas*. Rio de Janeiro: Casa Jorge Editorial, 2001, p. 103.
- ^{xxix}. <http://www.conjur.com.br/2015-set-15/40-acoes-trabalhistas-tratam-verbas-rescisorias>
- ^{xxx} BEZERRA JR, Carlos. **Lista suja do trabalho escravo: a “delação” que não interessa**. In: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/lista-suja-do-trabalho-escravo-a-delacao-que-nao-interessa>
- ^{xxxi}. <http://sao-paulo.estadao.com.br/noticias/geral,prt-determina-funcionamento-de-100-do-efetivo-do-metro-em-horario-de-pico,70001699391>
- ^{xxxii}. http://www.csjt.jus.br/noticiadestaque/-/asset_publisher/6Mvh/content/justica-do-trabalho-publica-listas-com-maiores-litigantes-no-pais?redirect=%2Finicio%2F%2Fasset_publisher%2Fh7PL%2Fcontent%2Fcoleprecor-elege-comissoes-para-atuarem-no-csjt%3Fredirect%3D%2F
- ^{xxxiii}. <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/83676-relatorio-justica-em-numeros-traz-indice-de-conciliacao-pela-1-vez>
- ^{xxxiv}. <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2016-04/brasil-e-quarto-do-mundo-em-acidentes-de-trabalho-alertam-juizes>, acesso em 18/06/16.
- ^{xxxv}. <http://reporterbrasil.org.br/2016/02/nova-lista-de-transparencia-traz-340-nomes-flagrados-por-trabalho-escravo/>, acesso em 18/06/16.
- ^{xxxvi}. <http://machadoadvogados.com.br/sem-categoria-2/pagar-empregado-por-fora-crime-de-sonogao/>
- ^{xxxvii}. Brasileiro é campeão em horas extras: <http://www.e-konomista.com.br/n/horas-extras-no-trabalho/>, acesso em 18/06/16.
- ^{xxxviii}. <https://noticias.bol.uol.com.br/bol-listas/os-30-maiores-salarios-minimos-do-mundo.htm?cmpid=fb-uol>
- ^{xxxix}. <http://g1.globo.com/economia/noticia/2015/11/em-2014-havia-554-mil-criancas-de-5-13-anos-trabalhando-aponta-ibge.html>, acesso em 18/06/16.
- ^{xl}. <http://oglobo.globo.com/economia/brasil-tem-segunda-pior-distribuicao-de-renda-em-ranking-da-ocde-7887116>, acesso em 19/06/16.
- ^{xli}. http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/01/160118_riqueza_estudo_oxfam_fn