

A CLT AOS 70 ANOS: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado*

*Gabriela Neves Delgado***

I – Introdução

“O tempo é a dimensão da mudança”¹.

Há exatos 70 anos, em 1º de maio de 1943, a *Consolidação das Leis do Trabalho - CLT* foi aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, em solenidade pública ocorrida no dia do trabalho, no Rio de Janeiro, naquela época a Capital da República do Brasil.

Naquele tempo, o Governo Vargas assumiu o trabalhismo como sua ideologia política e o corporativismo para a estrutura sindical². Foi neste período, de profunda centralização e autoritarismo políticos, que a CLT foi planejada e editada – eis o seu pecado original.

Porém, ao mesmo tempo, sua primeira virtude foi ter se revelado como o principal marco legislativo trabalhista brasileiro a regular o conflito

* Palestra proferida na Solenidade Comemorativa dos 70 Anos da CLT, realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho e Conselho Superior da Justiça do Trabalho, no dia 2 de maio de 2013, em Brasília.

** Doutora em Filosofia do Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG (2005). Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC Minas (2002). Professora Adjunta de Direito do Trabalho dos Programas de Graduação e Pós-Graduação da Universidade de Brasília – UnB, desde 2009. Pesquisadora e líder do Grupo de Pesquisa "Trabalho, Constituição e Cidadania" da UnB, com registro no Diretório dos Grupos de Pesquisa do CNPq. Coordenadora de Graduação da Faculdade de Direito da UnB. Professora Adjunta de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho dos Programas de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Direito da UFMG (2006-2009). Professora de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da PUC Minas (2003-2006). Professora de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito Milton Campos (2002-2006). Autora de doze livros publicados, sendo dois individuais, um livro dual e três obras unitárias coletivamente organizadas. Coorganizou também a coleção Doutrinas Essenciais - Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social, em seis volumes, com mais de 370 artigos integrados (São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012). Conta ainda com inúmeros artigos publicados em livros coletivos e revistas jurídicas especializadas do país. Advogada.

¹ ARNHEIM, Rudolf. *Arte y percepción visual*. Buenos Aires: Eudeba, 1962.

² GOMES, Ângela de Castro. *A Invenção do Trabalhismo*. São Paulo: Vértice, Editora Revista dos Tribunais; Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, 1988. p. 11.

capital-trabalho, sobretudo se considerada a situação de desamparo social pré 1930.

O passar dos anos, as alterações paradigmáticas, constitucionais, legislativas e jurisprudenciais provocaram mudanças inexoráveis na estrutura sistemática da CLT e do próprio Direito do Trabalho.

A ideia central desta exposição é demonstrar que a CLT, aos seus 70 anos, não assume, em hipótese alguma, a dimensão do *tempo de finitude, linear e irreversível*³.

Pelo contrário, na perspectiva de análise do processo histórico-legislativo trabalhista brasileiro o que se percebe é que a CLT, aos seus 70 anos de existência, mantêm-se dinamicamente situada num *tempo criador*, assumindo espaço para novos traçados, ângulos, projetos de renovação e de inserção econômico-social protegida de dezenas de milhões de trabalhadores no mercado de trabalho formal do país. Assim, nestas últimas décadas, caminha *rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado*.

Para comprovar que a CLT mantêm-se dinamicamente situada num *tempo criador*, como o principal marco legislativo do Direito do Trabalho brasileiro, detentora do mérito de assumir a representação do particularismo e da autonomia do Direito do Trabalho⁴, é que este artigo se propõe a analisar sua sistemática, conteúdo e trajetória de existência até a promulgação da Constituição de 1988 e no período subsequente, mas agora sob a guarida constitucional⁵.

Esta análise será examinada em distintos *tempos do processo histórico-legislativo trabalhista brasileiro*: o período de institucionalização

³ Interessante e sensível análise sobre o aspecto multidimensional do tempo foi feita por MENESES, Adélia Bezerra no Ensaio Tempo: tempos. In: FERNANDES, Rinaldo (Organização). *Chico Buarque do Brasil*: textos sobre as canções, o teatro e a ficção de um artista brasileiro. Rio de Janeiro: Garamond: Fundação Biblioteca Nacional, 2004. p.147-159.

⁴ *Dicionário Histórico-Biográfico Brasileiro. Pós-1930*. Coordenação: Alzira Alves de Abreu ...[et al]. Ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora FGV; CPDOC, 2001. p. 1558.

⁵ Obviamente que a jurisprudência também contribuiu para a remodelagem do Direito do Trabalho, permitindo novos e diferenciados parâmetros de compreensão dos dispositivos celetistas. Esses parâmetros novos e diferenciados compõem o Direito do Trabalho e a própria CLT no desenrolar do tempo.

do Direito do Trabalho, dos anos 1930 a 1945; o período de expansão da legislação trabalhista, de 1945 a 1988 e o período de consolidação democrática constitucional do Direito do Trabalho brasileiro, de 1988 até os dias atuais.

É exatamente neste terceiro período - de consolidação democrática constitucional – que a CLT assume *dimensão de maior maturidade legislativa*, sobretudo devido à composição revigorada que mantém, em grande medida, com o Direito Constitucional.

De toda forma, para que o *tempo cíclico do eterno retorno*⁶ não se faça presente na realidade trabalhista brasileira, ainda é preciso romper com os dispositivos autoritários corporativistas de organização sindical que ainda estão previstos na Constituição de 1988. Também é necessário incorporar regras objetivas para a terceirização trabalhista, com base no “*controle civilizatório da terceirização*”⁷ e em respeito ao núcleo cardeal de princípios individuais do Direito do Trabalho.

Enfrentados esses desafios, o Direito do Trabalho alcançará êxito inigualável em seu projeto social de inclusão regulada e protegida do trabalhador no mundo do trabalho.

II – A importância nuclear da CLT no processo de institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil

No Brasil, a *fase de oficialização ou institucionalização do Direito do Trabalho* iniciou-se em 1930, desenvolvendo-se até 1945, num

⁶ MENESES, Adélia Bezerra. Tempo: tempos. In: FERNANDES, Rinaldo (Organização). *Chico Buarque do Brasil: textos sobre as canções, o teatro e a ficção de um artista brasileiro*. Rio de Janeiro: Garamond: Fundação Biblioteca Nacional, 2004. p.157.

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11.ed. São Paulo: LTr, 2012.

cenário histórico prevalentemente de regime de exceção, em que se alterou uma constituinte com aprovação da Constituição de 1934 ao lado de vários anos de regime autoritário. Desde 1935 até 1945, realmente o Brasil viveu um período contínuo de regime de exceção.

Foi especialmente durante o desenrolar dos anos 1930 e nos anos iniciais da década de 1940 que se gestou uma organização maior em favor da sistematicidade dos textos legais trabalhistas.

Em 1930, o Governo Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo Decreto 19.443/30, cujas principais funções eram as de regulamentar algumas profissões específicas e, sobretudo, administrar a organização do proletariado em cooperação com o Estado⁸.

Em 1939, o Decreto-lei n.1.237 promoveu a instituição e estruturação formal da Justiça do Trabalho, embora ainda vinculada ao Poder Executivo. Contudo, a inauguração da Justiça do Trabalho no país, com seu real funcionamento, somente ocorreu dois anos depois, em 1º de maio de 1941, mas ainda não integrada ao Poder Judiciário. Apenas com a Constituição de 1946 é que a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário brasileiro, inclusive no tocante às garantias clássicas asseguradas à magistratura⁹.

Em 1935, após reprimir a atuação da Aliança Nacional Libertadora, Getúlio Vargas decretou o estado de sítio¹⁰.

Em 1937, instituiu um regime autoritário e respaldado por uma Constituição outorgada, mediante o fechamento do Congresso Nacional.

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000. p.82.

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Estruturação e Desenvolvimento da Justiça do Trabalho no Brasil. In: *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 141-142; PEREIRA, José Luciano de Castilho. 70 anos da Justiça do Trabalho. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Vol. 77. n.2, abr/jun 2011. p. 65.

¹⁰ Aliança Nacional Libertadora foi um movimento liderado por comunistas, mas que contou com a adesão de democratas e liberais que se rebelaram contra o Governo Vargas. O movimento foi duramente reprimido e suas principais lideranças foram presas.

Proliferaram, então, os decretos-leis que reformaram a normativa trabalhista e o sistema sindical brasileiro.¹¹

No Brasil, a institucionalização do Direito do Trabalho teve na CLT, de 1943, seu principal marco legislativo.

O processo de elaboração da CLT, na condição de “principal fonte de direito positivo do trabalho no Brasil”¹², foi gestado politicamente a partir de 29 de janeiro de 1942, quando o governante designou uma comissão de dez membros, por meio da Portaria n. 791, para “estudar e organizar um anteprojeto de CLT das Leis de Proteção ao Trabalho e de Previdência Social”. A comissão foi dividida em duas frentes: uma responsável pelas leis do trabalho e a outra pelas leis da previdência¹³.

Apenas a comissão responsável pela legislação trabalhista concluiu sua tarefa, encaminhando ao Ministro do Trabalho o anteprojeto da CLT, referente às Leis de Proteção ao Trabalho, com a exposição de motivos datada de cinco de novembro de 1942. O anteprojeto da CLT foi publicado no Diário Oficial, em cinco de janeiro de 1943, tendo recebido cerca de duas mil sugestões de reparos e aperfeiçoamentos de empregados, empregadores e órgãos de classe¹⁴.

Em 31 de março de 1943, já com as sugestões compiladas, o documento final foi concluído por meio da sistematização da CLT¹⁵.

A CLT foi aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943¹⁶, no *dia do trabalho*, exclusivamente para os trabalhadores urbanos¹⁷.

¹¹ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000, v. I. p. 61.

¹² *Dicionário Histórico-Biográfico Brasileiro. Pós-1930*. Coordenação: Alzira Alves de Abreu ...[et al]. Ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora FGV; CPDOC, 2001. p. 1560.

¹³ *Idem*. p. 1558.

¹⁴ *Idem. Ibidem*.

¹⁵ *Idem. Ibidem*.

¹⁶ Getúlio Vargas aproveitou-se estrategicamente da data comemorativa do dia mundial do trabalho (1º de maio) para instituir alguns importantes direitos trabalhistas. Assim, em 1º de maio de 1940, foi instituído

Aliás, a assinatura da CLT foi um evento político comemorado publicamente. No dia do trabalho, Vargas assinou a CLT no Estádio de São Januário, lotado em razão da festividade. Segundo registros históricos, Getúlio utilizou o Estádio de São Januário como palco de muitos de seus discursos políticos, durante parte significativa de seu governo.

A CLT contribuiu para criar, no terreno simbólico, junto à população, o mito de Getúlio Vargas, como o “*pai dos pobres*”, sob o argumento de que ele era o único governante brasileiro que, até então, apresentara especial sensibilidade frente à questão social, preocupando-se, portanto, em regulamentar o Direito do Trabalho no país. Não foi a toa que quando se consolidou a sua política trabalhista, ele também passou a ser identificado como o “instaurador da Justiça Social no Brasil”¹⁸.

O Estado corporativo–intervencionista comandado por Getúlio Vargas conduzia a dinâmica de poder sob três ações estratégicas distintas: ao mesmo tempo em que, pela *via da coerção* reprimia quaisquer manifestações reivindicatórias das classes operárias, mormente de seus sindicatos, pela *via da cooptação* assegurava direitos individuais trabalhistas para a classe trabalhadora, por meio de um minucioso sistema de proteção ao trabalho e pela *via da cidadania econômica e social* (embora paradoxalmente com profundas restrições à cidadania política), as pessoas que viviam do trabalho tornaram-se cidadãos, passaram a ter *status*

o salário mínimo; em 1º de maio de 1941, a Justiça do Trabalho foi inaugurada e em 1º de maio de 1943, foi aprovada a CLT.

¹⁷ O Decreto-Lei n. 5.452 foi assinado pelo Presidente da República, Getúlio Vargas, no exercício de competência legiferante autocrática prevista pelo art. 180 da Constituição outorgada de 1937. A efetiva vigência do diploma celetista foi fixada para mais de seis meses depois da data de sua aprovação, mais precisamente em 10 de novembro de 1943. Somente em 21 de agosto daquele mesmo ano o texto final da CLT foi publicado no Diário Oficial da União. Sobre o tema, consultar: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 65 Anos: Avaliação Jurídica e Sócio-Cultural. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. Ano V, Número 27. Porto Alegre: Magister, 2008, p.5; *Dicionário Histórico-Biográfico Brasileiro. Pós-1930*. Coordenação: Alzira Alves de Abreu ...[et al]. Ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora FGV; CPDOC, 2001. p. 1558- 1565.

¹⁸ CAPELATO, Maria Helena R. *Multidões em Cena: propaganda política no varguismo e no peronismo*. Capinas: Papirus, 1998. p.188.

na vida social. A Carteira de Trabalho passou a ser reconhecida como símbolo da cidadania no país, para os setores que viviam do trabalho¹⁹.

Ou seja, naquele período histórico houve a substituição do cidadão/indivíduo da doutrina liberal pelo cidadão/trabalhador. O trabalho passa a ser visto como “forma de emancipação da personalidade, algo que valorizava o homem e tornava-o digno de respeito e da proteção da sociedade”²⁰.

Conforme explica Ângela de Castro Gomes, o projeto estatal articulou uma *lógica material*, fundada nos benefícios da legislação social, com uma *lógica simbólica*, que representava estes benefícios como doações²¹, o que incutia nos trabalhadores o sentimento de gratidão e de retribuição.

A CLT recebeu diversificada influência resultante de várias correntes de pensamentos na cultura ocidental: no *âmbito individual trabalhista* foi inspirada na Doutrina Social da Igreja, que apresentava forte influência em países de significativa hegemonia católica na época, como era o caso do Brasil. Seu documento mais famoso é a Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891, de forte matiz social e humanitário²². Também recebeu a influência da OIT e de suas convenções internacionais.

No *âmbito coletivo trabalhista* foi fortemente influenciada pela *Carta del Lavoro*, do governo italiano de Benito Mussolini, de franca inspiração fascista.

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Introdução ao direito do trabalho: relações de trabalho e relação de emprego*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 58.

²⁰ CAPELATO, Maria Helena R. *Multidões em Cena: propaganda política no varguismo e no peronismo*. Capinas: Papyrus, 1998. p. 173.

²¹ GOMES, Ângela de Castro. *A Invenção do Trabalhismo*. São Paulo: Vértice, Editora Revista dos Tribunais; Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, 1988. p.23.

²² Maria Helena Capelato registra: “Por ocasião do cinquentenário da *Rerum Novarum*, o governo brasileiro mandou fazer medalhas a serem enviadas ao Papa; numa delas estava representado, no verso, o Palácio do Catete (centro espiritual de um imenso mundo físico) e, no reverso, o relevo do Palácio do Trabalho. Noutra, reproduzia-se, no verso, a figura do Leão XIII, ‘inspirador da justiça social no mundo moderno’, e, no reverso, a efígie de Getúlio Vargas, ‘instaurador da justiça social no Brasil’”. Consultar: CAPELATO, Maria Helena R. *Multidões em Cena: propaganda política no varguismo e no peronismo*. Capinas: Papyrus, 1998. p. 188.

Pela via da contraposição ao socialismo, a CLT foi uma política pública de base trabalhista com profunda dimensão social.

Tão logo a CLT foi aprovada, despertaram os debates em torno de sua natureza jurídica: *código* ou *consolidação*?

Alguns defendiam sua natureza jurídica de *código do trabalho*, pelo fato de apresentar inovações estruturais, mediante a fixação de novos direitos e obrigações para os trabalhadores, além dos anteriormente previstos. Outros defendiam sua natureza de *consolidação*, pelo motivo de a CLT ter compilado e coordenado as leis já existentes, “com preenchimento de lacunas e ordenação sistemática dos textos”²³. Para uma terceira corrente, não era possível conceituar a CLT nem como código, nem como consolidação: “CLT não era, porque inegavelmente inovara, e muito; nem código, por lhe faltar uma certa ordem sistemática, limitando-se a juntar textos antigos, com repetições, incongruências e contradições”²⁴.

Não há dúvida de que, apesar de denominada de *consolidação*, “como artifício para reverenciar a intensa obra legiferante trabalhista produzida entre 1930 e 1943”, a CLT corresponde, na verdade, do ponto de vista técnico-jurídico, a um verdadeiro *código do trabalho*, “em vista não apenas da consistente sistematicidade de seus títulos, capítulos e sessões normativas, de seus princípios, regras e institutos jurídicos, como pela circunstância de ter propiciado reais inovações na ordem jurídica então existente”²⁵.

²³ *Dicionário Histórico-Biográfico Brasileiro. Pós-1930*. Coordenação: Alzira Alves de Abreu ...[et al]. Ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora FGV; CPDOC, 2001. p. 1559.

²⁴ *Idem. Ibidem*.

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 65 Anos: Avaliação Jurídica e Sócio-Cultural. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. Ano V, Número 27. Porto Alegre: Magister, 2008, p.6. Está é, também, a posição do *Dicionário Histórico-Biográfico Brasileiro. Pós-1930*. Coordenação: Alzira Alves de Abreu ...[et al]. Ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora FGV; CPDOC, 2001. p. 1559. Nesse sentido, conferir: “Em alguns tópicos das exposições de motivos da comissão, se revela, ora velada, ora declaradamente, seu propósito de se defender contra a crítica de ser a CLT um código. Não o conseguiu. A CLT é um código. Não se limitou a coordenar a matéria legislada, com aproveitamento da vigente e abandono da revogada; com sistematização e boa ordem do que já existia. Não; inovou, reformou, legislou”.

De fato, a CLT assumiu papel decisivo para a construção e progresso do trabalho regulado no país, sobretudo se considerada a precariedade da realidade normativa trabalhista brasileira existente até a década de 1930.

A CLT também assumiu papel definitivo a favor da institucionalização de um modelo de contratação trabalhista próprio, com maior isonomia material, afastando-se do individualismo e do formalismo típicos das contratações civilistas clássicas²⁶.

Seu paradoxo, no entanto, foi o fato de ter sido gestada em período autoritário da vida político-institucional brasileira, num cenário corporativista desenhado pela Constituição de 1937²⁷.

A reorientação política promovida em grande parte dos países de capitalismo central após o término da Segunda Guerra Mundial, com a implantação do paradigma do Estado de Bem Estar Social, provocou impactos no Brasil, contribuindo para a queda da ditadura Vargas, em 1945.

Ponto enigmático e de grande relevância nessa evolução política do Brasil no pós-guerra, é que a CLT permaneceu em vigor e, desde então,

²⁶ Sobre o tema, consultar: TEPEDINO, Gustavo; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana; DELGADO, Gabriela Neves (Coordenadores). *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil*. Editora Revista dos Tribunais: São Paulo: 2013 (no prelo).

²⁷ A marca autocrática corporativista transpareceu no Direito do Trabalho institucionalizado na época (1930/1945), especialmente em relação ao Direito Coletivo do Trabalho e aos seus institutos jurídicos próprios, conforme esclarecem Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado: “As principais características do Direito Coletivo do Trabalho estruturado e suas instituições e dinâmicas integrantes eram, sinteticamente: a) controle político-administrativo do então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio sobre toda a estrutura e atuação operacional dos sindicatos. b) estruturação corporativista dos sindicatos, observadas as seguintes características: agregação profissional (e econômica) mediante o conceito-motor de *categoria*; ausência do sindicato dos efetivos locais de trabalho; proibição de comunicação institucional entre as distintas categorias e entre o próprio conjunto da classe trabalhadora; unicidade sindical; financiamento compulsório de toda a estrutura oficial do sindicalismo. c) cooptação de lideranças sindicais, mediante canais de sua inserção na burocracia estatal, seja na então construída Justiça do Trabalho (representação classista nas Juntas de Conciliação e Julgamento e Tribunais), seja nos então desenvolvidos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs). d) absorção dos conflitos coletivos para dentro do Estado, através do processo judicial denominado *dissídio coletivo* e sua *sentença normativa* (poder normativo judicial)”. Consultar: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 65 Anos: Avaliação Jurídica e Sócio-Cultural. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. Ano V, Número 27. Porto Alegre: Magister, 2008, p.11.

passou a se distanciar paulatinamente dos referenciais plantados pela política corporativista do período de sua elaboração. Todo esse processo reverbera a constatação de que a CLT assumiu a dinâmica de um *código do trabalho*, sobretudo porque não inviabilizou mudanças no Direito, nem cristalizou as relações sociais por ele reguladas²⁸.

Mais do que isso, apesar de ter sido editada no período de inflexão política dos anos 1930 a 1945, a CLT lança as principais premissas e princípios próprios do Direito do Trabalho, num projeto de forte matiz socializante e humanitário, claramente direcionado ao futuro – e não ao passado.

III – O universo de leis extravagantes à CLT: fluxos e refluxos de proteção ao trabalho

Ao longo do tempo histórico, a CLT sofreu intenso processo de modulação em sua estrutura sistemática e em seu conteúdo normativo, tanto pela via da legislação extravagante, como pela via constitucional.

Desde o final do Governo de Getúlio Vargas, em 1945, diversas leis extravagantes à CLT foram promulgadas, ocasionando, ao longo do tempo histórico, fluxos e refluxos de proteção ao trabalho no país.

São vários os exemplos de leis extravagantes à CLT responsáveis pela ampliação de direitos ou criação de novas parcelas trabalhistas.

No âmbito das relações individuais de trabalho, destacam-se os seguintes exemplos: a Lei nº 605/1949, reguladora do descanso semanal remunerado e em feriados, em patamar mais avançado do que no texto original de 1943; a Lei nº 4.090/1962, que instituiu o 13º salário; a Lei nº 4.214/1963 (posteriormente revogada pela vigente Lei nº 5.889/1973), que

²⁸ Esta conclusão está no *Dicionário Histórico-Biográfico Brasileiro. Pós-1930*. Coordenação: Alzira Alves de Abreu ...[et al]. Ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora FGV; CPDOC, 2001. p. 1559.

produziu a inserção, mesmo com ressalvas, do trabalhador rural na órbita da CLT (extensão da legislação trabalhista para o campo, na década de 1960); a Lei nº 5.859/1973, que fixou os primeiros – ainda que bastante restritos – direitos trabalhistas e previdenciários para o empregado doméstico (tais direitos foram posteriormente ampliados pelo parágrafo único do art. 7º da Constituição de 1988 e também pela Lei n. 11.324/2006, até culminar na EC nº 72/2013); as Leis nº 7.418/1985 e 7.619/1987, reguladoras do Vale Transporte²⁹; a Lei nº 12.506/2011, reguladora do aviso prévio proporcional.

Algumas leis esparsas à CLT surgiram para regulamentar profissões específicas, fixando regras adicionais para além do padrão genérico empregatício estruturado na CLT.

Foram várias dezenas de profissões específicas que mereceram regulamentação específica nas últimas décadas como, por exemplo, a Lei nº 3.207/1957, que regulou o contrato dos empregados vendedores-viajantes ou praticistas, a Lei nº 6.354/1976, seguida especialmente pelas leis nº 8.672/93; 9.615/1998 e 12.395/2011, diplomas reguladores do contrato do atleta profissional e a Lei nº 12.619/2012, que regulou o contrato do motorista profissional (Seção IV-A da CLT, em seus arts. 235-A a 235-H, acrescentada pela Lei nº 12.619/2012)³⁰.

No âmbito do *Direito Coletivo do Trabalho*, no ano de 2008, a figura da central sindical foi institucionalizada por inteiro na ordem jurídica do país (Lei n. 11. 648, de 31 de março de 2008)³¹.

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 65 Anos: Avaliação Jurídica e Sócio-Cultural. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. Ano V, Número 27. Porto Alegre: Magister, 2008, p.8.

³⁰ *Idem. Ibidem*; DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Matriz do Trabalho na Constituição de 1988 e o Atleta Profissional de Futebol. In: *Revista Magister de Direito do Trabalho*. Ano IX. Número 49. Jul/Ago 2012. Porto Alegre: Magister, 2012. p. 21-46.

³¹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 65 Anos: Avaliação Jurídica e Sócio-Cultural. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. Ano V, Número 27. Porto Alegre: Magister, 2008, p.12-13.

No âmbito do *Direito Processual do Trabalho* também foram acrescentadas diversas leis esparsas à CLT, com o objetivo de aperfeiçoar a estrutura e operação do processo e procedimentos judiciais trabalhistas como, por exemplo, a Lei nº 5.584/1970, que criou o procedimento sumário, causas de alçada (até dois salários mínimos) e a Lei nº 7.701/1989, que modificou regras processuais no âmbito dos tribunais regionais e do TST³².

Todavia, apesar da presença de significativa legislação extravagante responsável pelo avanço da proteção ao trabalho regulado no Brasil, o país apresenta também uma série de leis esparsas com nítido propósito de reduzir o patamar de direitos institucionalizado na CLT.

Em síntese, ao lado de inúmeras leis de avanço da regulação do mercado de trabalho no país e de melhor proteção aos indivíduos que vivem de seu trabalho subordinado, também surgiram leis redutoras da regulação e império celetistas.

Essa produção legislativa de caráter flexibilizatório despontou a partir da segunda metade da década de 1960, com o regime autoritário (Lei do FGTS). Nesse movimento de refluxo de proteção ao trabalho no país, especialmente com o regime autoritário inaugurado em 1964, foram documentadas mais de 400 intervenções em sindicatos naquele período.

Este processo foi intensificado nos anos 1970 (Lei do Trabalho Temporário, por exemplo), recrudescendo novamente na década de 1990 (Lei do Contrato Provisório), em razão de forte orientação neoliberal³³.

Considera-se que uma das mais polêmicas manifestações dessa dimensão desregulamentadora que agride o Direito do Trabalho contemporâneo é a terceirização. Além de romper com a estrutura

³² DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 65 Anos: Avaliação Jurídica e Sócio-Cultural. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. Ano V, Número 27. Porto Alegre: Magister, 2008, p.8.

³³ *Idem. Ibidem.*

empregatícia bilateral clássica de prestação de serviços, contribui para precarizar as condições de trabalho e dificulta a formação da identidade social do trabalhador terceirizado e de sua emancipação coletiva³⁴.

No Brasil, a difusão das práticas terceirizantes também ganhou forte impulso, notadamente no setor de serviços, em especial no âmbito da economia privada, mas também estendeu seus tentáculos à área pública.

Em relação à terceirização trabalhista, observa-se que além de a CLT não ter incorporado regras específicas sobre a triangulação de mão de obra via terceirização, exatamente porque não previu a descentralização empresarial nos moldes toyotistas de produção, também a legislação extravagante à CLT pouco avançou no sentido de propor controles civilizatórios a esta prática de contratação trabalhista, altamente inibidora dos direitos sociais fundamentais.

Em termos jurídicos, a terceirização trabalhista praticada no país mais parece uma colcha de retalhos. Apesar da existência de legislação específica reguladora do trabalho temporário, hipótese de terceirização de curto prazo, não há lei própria a normatizar a terceirização permanente, a mais importante delas.

A construção jurisprudencial existente, sintetizada na Súmula 331, do TST, propõe alguns “controles civilizatórios” para a terceirização, mas não o suficiente.

Mesmo que se considere irreversível o avanço da terceirização, isso não significa que ela não deva enquadrar-se nos limites do Direito do Trabalho, assegurados, essencialmente, em seus princípios. A resistência de âmbito principiológico atinge, sem dúvida, a terceirização trabalhista.

Enfatiza-se: se, na origem do Direito do Trabalho, o arsenal de princípios básicos era tido como eixo de orientação do ramo justralhista,

³⁴ Sobre o tema, consultar: DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003.

a compreensão do Direito do Trabalho contemporâneo também deve perpassar pelos princípios cardeais. Inclusive, a moderna doutrina constitucional garante aos princípios caráter vinculante, com função normativa própria, o que somente ratifica sua importância no contexto da interpretação, aplicação e integração das normas jurídicas.

Enfim, somente através da afirmação e reconstrução do Direito do Trabalho, por meio da ênfase à nova função dada aos princípios é que se poderá solidificar um dos instrumentos civilizatórios centrais para a correção do escorregadio rumo da terceirização, que ora tende a predominar no caso brasileiro.

De toda forma, é possível afirmar que apesar da existência de leis extravagantes à CLT responsáveis por reflexos de proteção ao trabalho regulado no país, a CLT mantém, em seus 70 anos, posição de destaque no cenário jurídico-cultural, por revelar-se como o “instrumento mais bem sucedido de inclusão econômico-social de trabalhadores na história brasileira”³⁵.

Nesse compasso, o Direito do Trabalho brasileiro, cujo principal marco legislativo é a CLT, também se revela como a principal conquista socioeconômica dos trabalhadores que vivem de sua força de trabalho.

IV – A CLT e a Constituição Federal de 1988: uma travessia guiada pelos mandamentos constitucionais de proteção ao trabalho

A CLT ainda recebe a influência definitiva da Constituição Federal de 1988, o que também ocasiona fluxos e reflexos de proteção ao trabalho no diploma consolidado e no próprio Direito do Trabalho.

³⁵ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 65 Anos: Avaliação Jurídica e Sócio-Cultural. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. Ano V, Número 27. Porto Alegre: Magister, 2008, p.9.

Apesar de a Constituição de 1988 firmar possibilidades jurídicas de flexibilização trabalhista, pela via da negociação coletiva e particularmente no tocante aos temas do salário e da jornada de trabalho (art. 7º, VI, XIII e XIV, CF/88), sua influência sobre o Direito do Trabalho é basicamente positiva, progressista e humanista. Por esse motivo é possível afirmar que a CLT, na condição de código do trabalho, e sobretudo por amparar-se tecnicamente na abertura normativa e principiológica promovida pela Constituição de 1988, avança juridicamente e em grande medida assume o dinamismo das relações sociais.

É sabido que a Constituição de 1988 representa um marco na história político-jurídica do Brasil, sobretudo se considerada a centralidade dada à pessoa humana (além das suas condições de dignidade e cidadania) e ao direito fundamental ao trabalho, no texto constitucional.

Os destaques acentuados à pessoa humana e ao trabalho são visualizados na nova topografia desenhada pela Constituição e pela compreensão normativa e teórica do paradigma constitucional de 1988, a partir do conceito de dignidade³⁶.

Topograficamente, a Constituição de 1988 “evidencia a prevalência da pessoa humana em seu interior, certificando em seu frontispício, capítulos e normas iniciais, direitos de caráter individual e social, que ocupam o espaço aberto por todas as Cartas anteriores exclusivamente às entidades estatais da União, Estados, Distrito Federal e Municípios. É relevante, social e politicamente, essa distinção no tratamento jurídico, por se saber incompreensíveis o fato e o conceito de cidadania sem o instrumental e estatuto jurídicos hábeis a lhes conferir consistência prática. O encouraçamento jurídico da noção de cidadania é

³⁶ Sobre o tema da dignidade, consultar: DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006.

aspecto importante à sua efetiva configuração social”³⁷.

O legislador constituinte inovou topograficamente também em relação ao direito fundamental ao trabalho, ao deslocar os direitos dos trabalhadores, situados na antiga tradição constitucional no Capítulo da “Ordem Econômica e Social”, para inseri-los no Título dedicado aos “Direitos e Garantias Fundamentais” e no Capítulo destinado aos “Direitos Sociais”. Ou seja, a partir da Constituição de 1988, os direitos dos trabalhadores “ganham a qualidade e a estatura de direitos humanos fundamentais”³⁸.

Os dispositivos constitucionais específicos sobre os direitos sociais trabalhistas revelam a fundamentação teórica do novo paradigma constitucional, vez que todos eles, de forma direta ou indireta, exaltam o conceito de dignidade humana.

Nesse compasso, a Constituição de 1988 apresentou novos paradigmas para o direito fundamental ao trabalho, alterando significativamente o conteúdo primário da CLT e sua arquitetura original.

V - A estrutura sistemática da CLT: da arquitetura original às adequações e renovações jurídicas subsequentes promovidas pela Constituição de 1988

Importa registrar, preliminarmente, que a Constituição de 1988 representa as novas lentes corretoras da CLT, que servem como filtro para uma leitura atualizada de seus dispositivos. Assim, altera-se o olhar sobre a

³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito do trabalho e modernização jurídica*. Brasília: Consulex, 1992, p. 45-46.

³⁸ *Dicionário Histórico-Biográfico Brasileiro. Pós-1930*. Coordenação: Alzira Alves de Abreu ...[et al]. Ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora FGV; CPDOC, 2001. p. 1563.

positivação perpetrada pela CLT, aperfeiçoando-se uma visão mais democrática e consentânea com os direitos fundamentais³⁹.

As principais adequações e renovações jurídicas promovidas na CLT, no período de promulgação da Constituição de 1988 e pós Constituição de 88, serão a seguir sistematizadas⁴⁰.

Título I - Introdução

A *Introdução* da CLT apresenta, nos artigos 1º a 12, seus princípios constitutivos básicos e norteadores da legislação trabalhista em geral.

A Constituição de 1988 promoveu importantes modificações de fundo constitucional no Título I consolidado, especialmente em relação aos trabalhadores domésticos e rurais e também quanto ao prazo prescricional do direito de ação.

Por força do artigo 7º, *caput*, a Constituição de 1988 igualou em direitos os empregados urbanos e rurais, além de equiparar os direitos dos trabalhadores avulsos aos daqueles que possuem vínculo empregatício (art. 7º, XXXIV, CF/88). Também aumentou sensivelmente os direitos dos trabalhadores domésticos, conforme previsto em seu art. 7º, parágrafo único. Essa evolução ampliativa dos direitos da categoria doméstica deu novo passo com a Lei nº 11.324, de 2006, atingindo novo e significativo patamar de conquista de direitos com a Emenda Constitucional nº 72, em 02 de abril de 2013.

Sobre o direito de ação quanto aos créditos resultantes das

³⁹ Esta analogia foi formulada pela mestrandia Lara Parreira de Faria Borges, no âmbito das discussões do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania”, da Faculdade de Direito da UnB, liderado pela Professora Dra. Gabriela Neves Delgado. 2013.

⁴⁰ A maioria dos exemplos, neste tópico 5.1 destacado, foram originalmente destacados pelo *Dicionário Histórico-Biográfico Brasileiro. Pós-1930*. Coordenação: Alzira Alves de Abreu ...[et al]. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora FGV; CPDOC, 2001. p. 1564. Registre-se, ainda, que este artigo não tem a pretensão de esgotar os exemplos de alteração normativa promovida na CLT, pelo Texto Constitucional de 1988.

relações de trabalho, a Emenda Constitucional nº 28/2000 (publicada no Diário Oficial da União em 26.2.2000, com retificação em 29.5.2000) unificou o prazo prescricional dos trabalhadores urbanos e rurais, determinando a prescrição em cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato.

Conforme explica Mauricio Godinho Delgado, a mudança promovida pela Emenda Constitucional nº28/2000 provocou acentuada diminuição de vantagem temporal no direito de ação dos trabalhadores rurais, em confronto com o princípio da norma mais favorável absorvido pelo *caput* do art. 7º da Constituição. Por esse motivo, a jurisprudência tem convergido no sentido de adotar uma posição mais favorável, considerando aplicável a nova prescrição quinquenal somente depois de transcorridos cinco anos da própria vigência da reforma constitucional promovida pela EC 28/2000, ou seja, em 29.2.2005⁴¹.

Título II – Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho

O *Título II* da CLT arrola as *normas gerais de tutela do trabalho* (arts. 13 a 223) e o *Título III* as *normas especiais de tutela do trabalho* (arts. 224 a 441), todas elas fundadas em princípios institucionais e básicos de proteção ao trabalho⁴².

Pela lógica da exposição de motivos da CLT, as normas gerais de tutela do trabalho antecedem as especiais, justamente porque asseguram normas de proteção estatal, de indisponibilidade absoluta e de interesse social prioritário sobre os convenionados por ajuste contratual. É o caso,

⁴¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11.ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 258.

⁴² A Exposição de Motivos da CLT esclarece os contornos da estrutura sistemática da CLT, com base no valor e na função essencial de seus institutos jurídico-políticos. Consultar: COSTA, Armando Casimiro; MARTINS, Melchíades Rodrigues; CLARO, Sonia Regina da S. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 41.ed. São Paulo: LTr, 2013. *Consolidação das Leis do Trabalho - Exposição de Motivos*, números 20 e 21.

por exemplo, dos direitos à identificação profissional (por meio da assinatura da CTPS do emprego), à duração do trabalho, ao salário mínimo, às férias e à segurança e medicina do trabalho.

O Título III, que trata das *Normas Especiais de Tutela do Trabalho*, também apresenta normas trabalhistas de natureza imperativa e cogente. A diferença é que seus dispositivos concentram-se em particularidades referentes às condições de trabalho de atividades e profissões específicas (Capítulo I); à nacionalização do trabalho (Capítulo II); à proteção do trabalho da mulher (Capítulo III) e à proteção do trabalho do menor (Capítulo IV).

Também segundo a lógica da exposição de motivos da CLT, as normas de tutela (gerais e especiais) precedem as normas do Contrato Individual do Trabalho com vistas a acentuar a prevalência da ordem institucional ou estatutária sobre a concepção contratualista⁴³.

A Constituição de 1988 promoveu alguns aperfeiçoamentos e importantes alterações no *Título II* da CLT, nos capítulos referentes à duração do trabalho, ao salário mínimo, às férias anuais, à segurança e à medicina do trabalho.

Quanto à duração do trabalho, a Constituição de 1988 determinou sua diminuição de 48 para 44 horas semanais, incrementando ainda o adicional de horas extras para, pelo menos, 50% do valor da hora normal (art. 7º, XVI, CF/88).

Quanto ao salário mínimo, a Constituição de 1988 determinou que o valor fosse fixado em lei e nacionalmente unificado; antes, havia a possibilidade de regionalização e fixação por simples decreto da Presidência da República (art. 7º, IV, CF/88). A Constituição também previu a garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que

⁴³ COSTA, Armando Casimiro; MARTINS, Melchíades Rodrigues; CLARO, Sonia Regina da S. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 41.ed. São Paulo: LTr, 2013. *Consolidação das Leis do Trabalho - Exposição de Motivos*, número 28.

percebem remuneração variável (art. 7º, VII, CF/88).

Além de ratificar o direito às férias anuais, a Constituição de 1988 criou a figura do terço constitucional de férias (art. 7º, XVII, CF/88).

Quanto às normas de segurança e medicina do trabalho, o artigo 165 da CLT foi alterado pelo artigo 10, II, “a”, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, que conferiu aos empregados eleitos para os cargos de direção nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), garantia provisória de emprego, desde o registro da candidatura, até um ano após o término do mandato. Em consonância com os dispositivos consolidados, a Constituição de 1988 ainda assegurou o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII e art. 154, CLT).

Título III – Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho

O *Título III* da CLT também sofreu alterações, pela via constitucional, nos capítulos referentes à nacionalização do trabalho, ao trabalho da mulher e ao trabalho do menor.

Praticamente quase todo o capítulo celetista da nacionalização do trabalho (arts. 352 a 358) não foi recebido pela Constituição de 1988, com base no princípio da igualdade, constitucionalmente assegurado aos brasileiros e estrangeiros residentes no país (art. 5º, *caput*, CF/88)⁴⁴ e na diretriz antidiscriminatória geral do artigo 3º, IV, da Constituição de 88. Ou seja, as situações de diferenciação entre brasileiros e estrangeiros são excepcionais e devem ser tomadas de maneira estrita, conforme parâmetro constitucional⁴⁵.

⁴⁴ Esta posição é compartilhada por de CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 34.ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 251.

⁴⁵ NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. *A Condição Jurídica do Trabalhador Imigrante no Direito Brasileiro*. São Paulo: LTr, 2011. p. 102.

Pedro Augusto Gravatá Nicoli registra que “a diretriz da Constituição de 1988 no sentido de vedar práticas discriminatórias é resultado de um processo de amadurecimento da proteção à pessoa humana”. Reforça, ainda, que a “questão migratória como um todo tem, nesse contexto, uma nova análise que prioriza o humano em face de autoritarismos e abordagens pautadas exclusivamente na ‘segurança nacional’, o que é referendado pelos grandes diplomas internacionais a disciplinar a questão”⁴⁶.

Quanto à proteção da mulher, a Constituição de 88 assegurou licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias (art. 7º, XVIII, CF/88); assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas (redação dada pela EC 53/2006) e proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX, CF/88). Ainda por força do artigo 10, II, “b” dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, foi assegurada garantia provisória de emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Sobre a proteção ao trabalho de adolescentes e proibição do trabalho de crianças, a EC n. 20/98 surgiu como novo parâmetro de permissão para contratação de trabalhadores adolescentes, uma vez que alterou a capacidade para o trabalho, modificando a conceituação da menoridade trabalhista. Assim, proíbe qualquer trabalho aos menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos, alterando, por consequência, a redação original do art. 7º, XXXIII, do Texto Constitucional de 88.

⁴⁶ O autor cita, como exemplo, a Convenção da ONU sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros de Suas Famílias, de 1990 e a Convenção n. 143 da OIT. Sobre o tema, consultar: NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. *A Condição Jurídica do Trabalhador Imigrante no Direito Brasileiro*. São Paulo: LTr, 2011. p. 104.

Os artigos 402 e 403 da CLT, que versavam originalmente sobre a idade mínima para o trabalho do menor, foram revogados, uma vez que, ao tratar da conceituação da menoridade trabalhista, permitiam o trabalho aos maiores de doze anos, entrando em confronto direto com a Constituição Federal, respectivamente em seu art. 7º, XXXIII (já alterado pela EC 20/98).

Em relação à temática da menoridade trabalhista, fica claro na trajetória constitucional a orientação de que o trabalho precoce não deve ser visto como um valor em si mesmo. Essa orientação, inclusive, segue em padrão similar aos avanços promovidos pelo Direito Internacional do Trabalho e o Direito Internacional dos Direitos Humanos.

Não se questiona, no entanto, o trabalho de adolescentes maiores de dezesseis anos, já que este é permitido constitucionalmente. O que deve ser observado, é claro, é o modo e as circunstâncias em que esse trabalho se realiza.

Além do avanço na questão da menoridade trabalhista, especialmente com a promulgação da EC 20/98, a Constituição de 88 conferiu tratamento especial às crianças e aos adolescentes adotando a *Doutrina da Proteção Integral*, como substrato teórico de seu artigo 227⁴⁷.

Título IV – Do Contrato Individual de Trabalho

O Título IV, que trata do Contrato Individual de Trabalho e de sua regulamentação específica (arts. 442 a 510), também sofreu alterações marcantes em seus capítulos, pela via constitucional, com destaque para as mudanças nos institutos da interrupção contratual, do aviso prévio, da estabilidade e da força maior.

⁴⁷ Sobre a Doutrina da Proteção Integral, consultar: PEREIRA, Tânia da Silva. *O Melhor Interesse da Criança: um debate interdisciplinar*. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

Sobre a interrupção contratual, a Constituição ampliou o prazo da licença paternidade de um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana (art. 473, III, CLT), para cinco dias, por força do art. 7º, XXIX, CF/88 e art. 10, §1º, ADCT.

O instituto do aviso prévio (arts. 487 a 491, CLT) sofreu duas importantes alterações desde a sua edição, em 1943: em relação ao prazo de 30 dias do aviso e em relação ao aviso prévio proporcional.

A primeira alteração foi promovida pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, XXI, ao estabelecer um prazo de antecedência mínima de trinta dias para a extinção contratual e não mais de 8 dias, como estabelecia originalmente o art. 487, no inciso I, da CLT, nos casos de pagamento efetuado por semana ou tempo inferior.

A segunda alteração foi promovida pela Lei nº 12.506/2011, regulamentadora do aviso prévio proporcional, que modificou, em grande medida, a moldura normativa do instituto proposta originalmente pela CLT.

A Constituição de 1988 promoveu acentuada alteração na dinâmica de proteção ao emprego ao universalizar o sistema do FGTS, esvaziando o conteúdo normativo da estabilidade, previsto originariamente pela CLT, em seu Título IV, Capítulo VII.

É importante registrar que este processo de flexibilização da legislação trabalhista brasileira teve início em 1966, com a promulgação da Lei 5.107, instituidora do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). É que esse instituto retirou a segurança do trabalhador, instituindo um sistema alternativo ao da estabilidade no emprego e facilitando, sobremaneira, as dispensas de empregados, por também romper com as indenizações compensatórias. Conforme visto, em 1988, a Constituição Federal universalizou o sistema do FGTS esvaziando ainda mais o

conteúdo normativo da estabilidade no emprego, proposta originariamente pela CLT⁴⁸.

Quanto à força maior, a Constituição revogou a disposição celetista do art. 503 que condicionava a redução salarial à força maior, ao determinar que a redução salarial somente pode ocorrer por convenção ou acordo coletivo de trabalho (art. 7º, VI, CF/88).

Título V – Da Organização Sindical e Título VI – Das Convenções Coletivas de Trabalho

O *Título V* da CLT, referente à organização sindical, foi amplamente alterado pela Constituição de 1988, que procurou, em certa medida, romper com o caráter autoritário corporativista da estrutura sindical firmada nos anos 1940. Assim, a Constituição de 1988 eliminou o controle político-administrativo do Ministério do Trabalho sobre o sindicalismo (art. 8º, I); reconheceu a ampla prerrogativa sindical de atuação coletiva no âmbito administrativo e judicial (art. 8º, III) e favoreceu a negociação coletiva trabalhista, via entidades sindicais (art. 8º, VI; art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI).

A Constituição de 1988 ainda aperfeiçoou o *Título VI* da CLT, referente às convenções coletivas de trabalho, à medida que reconheceu as convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI, CF/88) e a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI, CF/88).

Neste itinerário, o que se percebe é que a Constituição de 1988 avançou, proporcionando mudanças abrangentes no Direito Coletivo do Trabalho brasileiro, por meio de inúmeras revogações expressas e tácitas de

⁴⁸ Sobre o tema, consultar: DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003; CESARINO JÚNIOR, A. F. *Estabilidade e Fundo de Garantia*. Rio de Janeiro: Companhia Editora Forense, 1968, p. 65.

dispositivos oriundos da década de 1943 e que não mais refletem a sistemática de organização sindical brasileira. No entanto, alguns resquícios autoritários e corporativistas ainda permanecem no texto constitucional, criando verdadeiro impasse à maturação da democracia no país, como, por exemplo, a figura da contribuição sindical obrigatória, de origem legal (art. 8º, IV, CF/88); o poder normativo do judiciário trabalhista (art. 114, §2º, CF/88); a unicidade e o sistema de enquadramento sindical (art. 8º, II, CF/88)⁴⁹.

De todo modo, conforme se sabe, a Emenda Constitucional nº 45, de 2004, restringiu a antiga potência e amplitude do poder normativo, por meio do pressuposto processual do *comum acordo* que instituiu para a propositura dos dissídios coletivos.

Título VI-A – Das Comissões de Conciliação Prévia

O Título VI-A da CLT trata das *Comissões de Conciliação Prévia*, em seus artigos 625-A até 625-H. Este Título foi incorporado à CLT, no ano 2000, com oito novos artigos inseridos pela Lei nº 9.958/2000, com objetivo de propor nova alternativa extrajudicial para a solução dos conflitos trabalhistas.

Não houve, no plano constitucional, qualquer medida de alteração ou de aperfeiçoamento em relação a este título da CLT, embora se possa argumentar que esse instituto, na verdade, despontou como incômodo obstáculo ao amplo acesso à Justiça.

⁴⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 126.

Título VII – Do Processo de Multas Administrativas

O Título VII da CLT trata do *Processo das Multas Administrativas*, em seus artigos 626 a 642. Também não houve, no plano constitucional, qualquer medida de alteração ou de aperfeiçoamento deste título específico.

Título VII-A – Da Prova de Inexistência de Débitos Trabalhistas

O Título VII-A da CLT, referente à *Prova da Inexistência de Débitos Trabalhistas*, é composto pelo artigo 642-A e parágrafos correspondentes. Este título foi integrado à CLT pela Lei nº 12.440, de 7.7.2011, com publicação no Diário Oficial da União em 8.7.2011.

Neste curto, mas significativo novo título da CLT criou-se notável e eficaz veículo de afirmação do princípio constitucional da efetividade da jurisdição, enfaticamente afirmado pelo art. 5º, LXXVIII, do Texto Constitucional.

Título IX – Do Ministério Público do Trabalho

O Título IX da CLT, que tratava originalmente do *Ministério Público do Trabalho* (arts. 736/762), “foi revogado em sua quase totalidade, vencido por diplomas legais posteriores, dotados de especialização acentuada. (...) Este mesmo Título foi ainda mais esvaziado em seu conteúdo normativo em seguida à LC 75/1993, que instituiu o Estatuto do Ministério Público da União, regulando, na essência e com maior minúcia, a estrutura e atuação do Ministério Público do Trabalho”⁵⁰.

⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 65 Anos: Avaliação Jurídica e Sócio-Cultural. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. Ano V, Número 27. Porto Alegre: Magister, 2008, p.7.

O Título IX da CLT também recebeu decisiva alteração de fundo constitucional, sobretudo porque a Constituição de 1988 assegurou autonomia plena ao Ministério Público, desvinculando-o dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário (arts. 128, 129, 130-A, CF/88).

Título VIII – Da Justiça do Trabalho e Título X – Do Processo Judiciário do Trabalho

A Constituição de 1988 e sua produção normativa subsequente (dada pela via das emendas constitucionais, sobretudo) permitiu robustas alterações no edifício normativo celetista da Justiça do Trabalho e do Processo do Trabalho.

Em síntese, o Título VIII da CLT, que trata da *Justiça do Trabalho*, em seus artigos 643 a 735 e o Título X da CLT, que trata do *Processo do Trabalho*, em seus artigos 763 a 910, incorporaram duas notáveis mudanças em sua formatação de origem, por força de Emenda Constitucional: *a extinção da representação classista na Justiça do Trabalho*, pela Emenda Constitucional 24/99 e a aprovação da chamada *Reforma do Poder Judiciário*, pela Emenda Constitucional 45/2004.

A Emenda Constitucional 45/2004, em particular, aperfeiçoou a estrutura e o funcionamento do sistema judicial trabalhista, ampliando a competência da Justiça do Trabalho, de modo a abranger em sua jurisdição ações decorrentes de *relações jurídicas conexas à empregatícia*, tais como: lides intersindicais; lides entre empregador e Estado em face da atuação fiscalizadora do Ministério do Trabalho e Emprego e lides derivadas do exercício do direito de greve (art. 114, CF/88).

A ampliação da competência judicial trabalhista propiciada pela EC n. 45/2004, também abrange as *relações de trabalho lato sensu*, embora sem que assegure a extensão do Direito Material do Trabalho a essas

relações laborativas específicas, por se tratar de preceito de Direito Processual (competência judicial)⁵¹.

“Essa ampliação, contudo, não é absoluta, tendo de ser lida em harmonia com o conjunto de princípios, regras e institutos constitucionais. Desse modo, tem-se entendido, a teor da jurisprudência dominante, não abranger as seguintes relações: a) prestação de serviços entre efetivas pessoas jurídicas (exceto se alegada fraude no envoltório da entidade jurídica) – por ser a palavra *trabalho* inerente à atuação humana; b) relações de consumo, ainda que envolvam alguma prestação de serviço por pessoa natural; c) relações de trabalho de natureza administrativa, abrangendo o servidor e o respectivo ente público”⁵².

Título XI – Disposições Finais e Transitórias

O Título XI é o último a compor a estrutura sistemática normativa da CLT, estando destinado às *Disposições Finais e Transitórias*, com normas de direito intertemporal, em seus artigos 911 a 922.

VI - Conclusão

Neste artigo procurou-se rever a trajetória da CLT aos seus 70 anos de existência rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. Assim, foi demarcado o universo de leis extravagantes à CLT, com seus fluxos e refluxos de proteção ao trabalho, além das adequações e renovações jurídicas promovidas pela Constituição de 1988 e no período pós Constituição de 1988, mas sob sua guarida.

⁵¹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 65 Anos: Avaliação Jurídica e Sócio-Cultural. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. Ano V, Número 27. Porto Alegre: Magister, 2008, p.18-19.

⁵² *Idem. Ibidem.* p. 12-13.

Este processo analítico foi examinado em distintos *tempos do processo histórico-legislativo trabalhista brasileiro*: o período de institucionalização do Direito do Trabalho, dos anos 1930 a 1945; o período de expansão da legislação trabalhista, de 1945 a 1988 e o período de consolidação democrática constitucional do Direito do Trabalho brasileiro, com a Constituição de 1988 e alterações constitucionais subsequentes.

No *período de institucionalização do Direito do Trabalho*, a partir dos anos 1930 estendendo-se até 1943, a análise foi concentrada na elaboração e edição da CLT, principal marco legislativo do Direito do Trabalho no Brasil.

“O *pecado original* da CLT – a circunstância de se ter gestado em período autocrático da vida político-institucional brasileira, em 1943 –, embora inegavelmente grave, não macula *toda* a obra jurídica, econômica e cultural inserida no diploma normativo. Mostra-se comprometedor essencialmente quanto à sua concepção de Direito Coletivo do Trabalho, em especial no tocante à estrutura corporativista do sindicalismo brasileiro, que desponta como pouco funcional para fazer frente aos desafios democráticos apresentados pela evolução histórica do País a partir de fins do regime autoritário de 1964/1985”⁵³.

Em contrapartida, um dos grandes méritos da CLT foi ter sido pensada num momento histórico em que não se questionava a centralidade do direito fundamental ao trabalho, que, hoje, apesar de ser tão questionada por um discurso de inspiração mercantilista, segue sendo atual.

⁵³ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 65 Anos: Avaliação Jurídica e Sócio-Cultural. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. Ano V, Número 27. Porto Alegre: Magister, 2008, p.19.

O *período de expansão da legislação trabalhista*, de 1945 a 1988, provocou fluxos e refluxos de proteção ao trabalho no país. Neste período, a CLT manteve posição de destaque no cenário jurídico, sendo identificada como o instrumento mais bem sucedido de inclusão econômico-social de trabalhadores na história brasileira.

O *período de consolidação democrática constitucional do Direito do Trabalho brasileiro* teve seu início com a promulgação da Constituição Federal de 88, prolongando-se no tempo por meio de diversas alterações constitucionais subsequentes (emendas constitucionais), nas áreas do direito individual, coletivo e processual do trabalho.

O *Direito Individual do Trabalho*, regulado pela CLT e por diplomas normativos conexos, tem se atualizado permanentemente ao longo de décadas, mantendo-se bastante funcional no que tange ao processo de inclusão social de trabalhadores no sistema econômico-social brasileiro. Talvez a maior ressalva em relação a este processo de atualização situe-se quanto à dificuldade de o Direito do Trabalho incorporar regras de controle à terceirização trabalhista, tanto no âmbito da própria CLT, como por meio de legislação esparsa.

Certo é que a Constituição de 1988 assume, em grande medida, papel de relevo neste processo de atualização normativa, sobretudo por reforçar, em seu texto normativo, a pessoa humana, os direitos fundamentais e o direito fundamental ao trabalho digno.

Em relação ao *Direito Coletivo do Trabalho*, a Constituição de 1988 tem atuação comedida e não satisfatória, pois ainda não conseguiu superar, plenamente, a estrutura sindical corporativista dos anos de 1930/40. Nesse sentido, mantém, em seu texto, a figura da contribuição sindical obrigatória, de origem legal (art. 8º, IV, CF/88); a unicidade e o sistema de enquadramento sindical (art. 8º, II, CF/88) e o poder normativo

judicial trabalhista (art. 114, §2º, CF/88), embora este tenha sido atenuado, significativamente, pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004.

Esse é, sem dúvida, o maior desafio constitucional trabalhista da atualidade: conseguir romper com as amarras de um sistema sindical pouco eficiente e democrático para os desafios da sociedade contemporânea.

Contudo, apesar dos desafios de superação, a Constituição de 1988 avançou em vários aspectos do Direito Coletivo do Trabalho que foram originalmente gestados pelo antigo modelo autoritário corporativista da Era Vargas. Nesse contexto, suprimiu a possibilidade de intervenção político-administrativa do Estado, via Ministério do Trabalho e Emprego, nas distintas entidades sindicais, em razão da fixação do princípio da autonomia sindical (art. 8º, I e II, CF/88). Além disso, incrementou a área coletiva do trabalho, na medida em que reconheceu a ampla prerrogativa sindical de atuação coletiva no âmbito administrativo e judicial (art. 8º, III) e favoreceu a negociação coletiva trabalhista, via entidades sindicais (art. 8º, VI; art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI). Ademais, conforme já visto, restringiu o concorrente estatal à negociação coletiva trabalhista, consubstanciado no poder normativo da Justiça do Trabalho.

Em relação ao *Direito Processual do Trabalho*, a Constituição de 88 e sua produção normativa subsequente (dada pelas emendas constitucionais, sobretudo) permitiram robustas alterações no edifício normativo celetista da Justiça do Trabalho e do Processo do Trabalho, com destaque para a EC 24/99, que extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho (este era um dos institutos mais corporativistas da legislação trabalhista) e pela EC 45/2004, responsável pela Reforma do Poder Judiciário.

Nesse quadro, o Direito Processual do Trabalho regido pela CLT e modulado pela CF/88, “tem se mostrado, reiteradamente, como um dos mais avançados instrumentos de prestação jurisdicional do sistema judicial

brasileiro. Nesta linha, tem inspirado diplomas jurídicos recentes de notável destaque, como, por exemplo, o Código do Consumidor e parte importante das leis de modernização do processo civil, editadas a partir dos anos de 1990”⁵⁴.

A CLT criou o mais eficiente sistema processual da realidade jurídica e institucional brasileira, com suas regras simples, objetivas e práticas de incentivo à direção processual pelo juiz e rápida solução de litígios.

A CF/88 teve a sabedoria de reconhecer essas qualidades, reforçando sobremaneira a Justiça do Trabalho e seu processo judicial, ao determinar que ela se instalasse em toda a extensão do território brasileiro, ampliando sua estrutura operacional. Hoje são 24 TRTs nas diversas regiões do país, com mais de 1.370 varas do trabalho em todos os recantos do Brasil e mais de 2.300 juízes do trabalho de primeira instância⁵⁵. Trata-se, sem dúvida, de uma prova incontestável do sucesso da CLT também nessa área.

Enfim, as reflexões jurídicas ora compiladas permitem aquilatar que num período de exatos 70 anos, que se iniciou no século XX, em 1943, e que hoje avança pela segunda década do século XXI, em 2013, a CLT mantém sua importância na conjuntura social, econômica, político e jurídica, produzindo a inclusão socioeconômica protegida de inúmeros trabalhadores no mercado de trabalho regulado brasileiro.

⁵⁴ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 65 Anos: Avaliação Jurídica e Sócio-Cultural. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. Ano V, Número 27. Porto Alegre: Magister, 2008, p.20.

⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Estruturação e Desenvolvimento da Justiça do Trabalho no Brasil. In: *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 146.

As inúmeras injunções jurídicas projetadas sobre a CLT, nestes 70 anos, também despertaram para a necessidade de construção de uma plataforma de proteção ao trabalho baseada na dignidade do ser humano, em padrão consentâneo com o paradigma constitucional de 1988, de forte caráter humanista e progressista.

Esse padrão regulatório predominantemente firmado, sobretudo no contexto da Constituição de 1988 e não obstante os reflexos existentes, moldou a CLT, afastando-a em definitivo de sua caracterização primária dos idos de 1940.

Ou seja, somente a partir da moldura constitucional de 1988 (de densidade política e social absolutamente diversa daquela promovida nos anos 1930/45, eis que de natureza e conteúdo sociais e democráticos) é que se torna possível pensar na permanência da Consolidação das Leis do Trabalho nos tempos atuais.

Assim, hoje, a CLT traduz um Código do Trabalho que regula essencialmente quatro dimensões combinadas da vida laborativa: as relações empregatícias, além de outras relações trabalhistas *lato sensu* legalmente especificadas; as relações coletivas trabalhistas; as regras de atuação da Auditoria Fiscal do Trabalho e as regras processuais de resolução dos conflitos trabalhistas, individuais e coletivos, incluindo também a estrutura e funcionamento da Justiça do Trabalho⁵⁶.

“A flexibilidade dos mercados, a globalização, as novas formas de organização produtiva, o avanço das telecomunicações e a produção em rede não alteram a velha (e atual!) relação que a CLT regula, que é a relação *capital e trabalho*. Então, a CLT mantém-se funcional e atualizada porque incorpora em seu texto a história dessa relação no país, com avanços e recuos. Ainda que os recuos devam ser mencionados e criticados,

⁵⁶ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 65 Anos: Avaliação Jurídica e Sócio-Cultural. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. Ano V, Número 27. Porto Alegre: Magister, 2008. p.7-8.

eles não minoram a resistência heróica dos outros institutos, que foram mantidos apesar dos ataques”⁵⁷.

Portanto, a CLT não cristalizou com a passagem do tempo. Aos 70 anos, amparada no vigor da interpretação constitucional, mantém força e compromisso social, assumindo novos traçados, ângulos e projetos de renovação e de proteção ao trabalho regulado, em respeito aos padrões sociais historicamente maturados no período de redemocratização brasileiro.

Aos 70 anos, a CLT encontra-se no *tempo da travessia - uma travessia guiada pelos mandamentos constitucionais de proteção ao trabalho*. Na travessia, a CLT retira a ansiedade do tempo para aproveitar-se dele, ganhando maturidade legislativa. Assim, neste processo, *caminha rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado*.

O tempo, “compositor de destinos”, “senhor de todos os ritmos”, “tão inventivo”⁵⁸, dedicou à CLT, em seus 70 anos, seu maior dinamismo. A atualização do tempo, na CLT, permitiu a criação de um Direito do Trabalho que incorpora, em grande medida, as exigências de um Estado Social e Democrático de Direito.

Por todos os motivos aqui explanados, é que se compreende que as homenagens ora tecidas à CLT, em razão dos seus 70 anos de existência, também devem ser estendidas ao tempo, na sua dimensão da mudança, para que ele se faça “ainda mais vivo”⁵⁹ em sua composição com o Direito do Trabalho.

⁵⁷ Esta conclusão foi lançada pela mestrandia Renata Queiroz Dutra, no âmbito das discussões do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania”, da Faculdade de Direito da UnB, liderado pela Professora Dra. Gabriela Neves Delgado. 2013.

⁵⁸ *Oração ao tempo*, canção composta por Caetano Veloso. Verificar o ensaio de Adélia Bezerra Menezes e seus comentários sobre o tempo, na canção do músico baiano. MENESES, Adélia Bezerra no Ensaio Tempo: tempos. In: FERNANDES, Rinaldo (Organização). *Chico Buarque do Brasil: textos sobre as canções, o teatro e a ficção de um artista brasileiro*. Rio de Janeiro: Garamond: Fundação Biblioteca Nacional, 2004. p.155-156.

⁵⁹ *Oração ao tempo*, canção composta por Caetano Veloso.

Referências Bibliográficas:

- ARNHEIM, Rudolf. *Arte y percepción visual*. Buenos Aires: Eudeba, 1962.
- CAPELATO, Maria Helena R. *Multidões em Cena: propaganda política no varguismo e no peronismo*. Capinas: Papirus, 1998.
- CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 34.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- CESARINO JÚNIOR, A. F. *Estabilidade e Fundo de Garantia*. Rio de Janeiro: Companhia Editora Forense, 1968.
- COSTA, Armando Casimiro; MARTINS, Melchíades Rodrigues; CLARO, Sonia Regina da S. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 41.ed. São Paulo: LTr, 2013.
- *Dicionário Histórico-Biográfico Brasileiro. Pós-1930*. Coordenação: Alzira Alves de Abreu ...[et al]. Ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora FGV; CPDOC, 2001.
- DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006.
- DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11.ed. São Paulo: LTr, 2012.
- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Estruturação e Desenvolvimento da Justiça do Trabalho no Brasil. In: *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.
- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Matriz do Trabalho na Constituição de 1988 e o Atleta Profissional de Futebol. In: *Revista Magister de Direito do Trabalho*. Ano IX. Número 49. Jul/Ago 2012. Porto Alegre: Magister, 2012.

- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 65 Anos: Avaliação Jurídica e Sócio-Cultural. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. Ano V, Número 27. Porto Alegre: Magister, 2008.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Introdução ao direito do trabalho: relações de trabalho e relação de emprego*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito do trabalho e modernização jurídica*. Brasília: Consulex, 1992.
- GOMES, Ângela de Castro. *A Invenção do Trabalhismo*. São Paulo: Vértice, Editora Revista dos Tribunais; Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, 1988.
- MENESES, Adélia Bezerra. Tempo: tempos. *In: FERNANDES, Rinaldo (Organização). Chico Buarque do Brasil: textos sobre as canções, o teatro e a ficção de um artista brasileiro*. Rio de Janeiro: Garamond: Fundação Biblioteca Nacional, 2004.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.
- NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. *A Condição Jurídica do Trabalhador Imigrante no Direito Brasileiro*. São Paulo: LTr, 2011.
- PEREIRA, José Luciano de Castilho. 70 anos da Justiça do Trabalho. *In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Vol. 77. n.2, abr/jun 2011.
- PEREIRA, Tânia da Silva. *O Melhor Interesse da Criança: um debate interdisciplinar*. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000, v. I.
- TEPEDINO, Gustavo; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana; DELGADO, Gabriela Neves (Coordenadores). *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil*. Editora Revista dos Tribunais: São Paulo: 2013 (no prelo).