

A CLT ALCANÇOU O OBJETIVO DE PROTEGER O TRABALHADOR?

Marcos Dias de Oliveira¹

RESUMO

Passados mais de setenta anos de sua criação, não parece haver consenso sobre quais de seus objetivos iniciais a CLT realmente atingiu. Estão os trabalhadores de fato mais protegidos do que antes dela? Sua estrutura facilita ou dificulta a criação de empregos? Este artigo analisa se a CLT conseguiu consolidar, além da legislação trabalhista esparsa da época, a proteção quase permanente do emprego e do empregado, carro-chefe de sua criação. Os argumentos apresentados sugerem que a CLT não é mais adequada à realidade brasileira atual e que sua rigidez dificulta a criação e manutenção de postos de trabalho, o que não beneficia nem empresas nem empregados.

Palavras-chave: CLT. Trabalhadores. Emprego. Capital. Trabalho. Empregados.

ABSTRACT

After over seventy years since its inception, it seems there is no consensus about which of its initial goals the CLT has really achieved. Are workers really more protected than before? Does its structure facilitate or hinder jobs creation? This paper analyses whether the CLT managed to consolidate, besides the widespread labor laws at that time, the almost permanent protection of jobs and workers, a flagship of its inception. The arguments presented suggest that the CLT is no longer adequate for the current Brazilian reality and that its rigidity makes more difficult the creation and maintenance of work posts, which is not beneficial either for companies or for employees.

Keywords: CLT. Workers. Job. Capital. Work. Employees.

INTRODUÇÃO

Está em gestação, no Palácio do Planalto, proposta de reforma trabalhista que prevê a flexibilização de diversos direitos assegurados aos trabalhadores, entre eles a jornada semanal de 44 horas e a jornada de seis horas para trabalho ininterrupto. Tudo o que estiver na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em princípio, poderá ser alvo de negociação, desde que seja objeto de negociações coletivas.

Quando assuntos dessa natureza são tratados pelos legisladores e políticos, as centrais sindicais, por um lado, demonstram preocupação de que

¹ Analista do Banco Central do Brasil. Doutor em Administração pela Universidade de Birmingham, Reino Unido. Aluno de Direito da Escola de Direito de Brasília/IDP.

os trabalhadores percam direitos conquistados, passando ao ficar desprotegidos na relação com o empregador.

As empresas, por outro lado, torcem (e atuam) para que as modificações sejam suficientemente significativas para desonerar suas folhas de pagamentos e, conseqüentemente, o custo final de seus produtos e serviços. Alegam que o volume de encargos trabalhistas no Brasil é muito e alto e que isso contribui até mesmo para diminuir a competitividade de produtos brasileiros no exterior e, internamente, com produtos importados de países com custos de produção menores.

O discurso dos trabalhadores é de que qualquer modificação que retire direitos equivaleria a um golpe na classe, cedendo às demandas “dos capitalistas”. O discurso empresarial é de que a legislação trabalhista brasileira é por demais rígida, não mais atende à realidade do século XXI e contribui sobremaneira para elevar o chamado “custo Brasil”.

Colocando à parte a antiga dicotomia do discurso “esquerda/direita”, deve-se levar em consideração que a CLT surgiu para consolidar legislação esparsa sobre direitos e deveres trabalhistas e tinha como principal objetivo proteger a parte supostamente mais fraca na relação capital/trabalho, ou seja, o empregado. Passados mais de setenta anos de sua criação, no entanto, não há consenso sobre se seus benefícios superam seus problemas e se seu objetivo principal foi atingido.

O problema a ser abordado neste artigo, portanto, é qual o papel atual da CLT² na proteção e criação de empregos no Brasil.

A hipótese de partida é a de que a CLT, embora possa ter sido adequada para o momento histórico em que foi criada, levando em consideração as relações da época entre capital e trabalho, não mais atende integralmente às demandas postas pelo ambiente socioeconômico e institucional atual.

² As referências à CLT envolvem não apenas a consolidação original, de 1943, mas também todas as emendas a ela acrescentadas, bem como legislação trabalhista constitucional e infraconstitucional adicional.

Essa investigação se justifica pela (i) necessidade de apresentar alguma comparação entre o proposto e o atingido pela CLT; (ii) pela urgência em se tomarem medidas que estimulem a oferta de empregos, bem como o investimento em produção; (iii) pela premência em recolocar o Brasil no caminho da modernidade, o que inclui relações sociais mais harmônicas que podem contribuir para o desenvolvimento sustentado do país.

1 O CAMINHO ATÉ A CONSOLIDAÇÃO

No século XIX não se falava em relações trabalhistas no Brasil. A despeito da rápida transformação urbana que estava em curso em países da Europa Ocidental, resultado da Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra na segunda metade do século anterior (ORNELLAS e MONTEIRO, 2006), a economia brasileira, que tinha seus alicerces na escravidão, desconhecia os custos e benefícios do sistema capitalista, onde o trabalho é remunerado.

Enquanto nas cidades havia uma variedade de profissões que gerava relações de emprego no comércio, além das liberais, como médicos, advogados e jornalistas, e a presença de uma parcela que trabalhava na administração pública, na área rural, as relações de trabalho eram, sobretudo, as de dominação do senhor sobre o escravo.

A abolição da escravatura engrossou as fileiras dos homens livres pobres, para quem a parca remuneração a que por vezes tinham acesso não era suficiente para a subsistência. Para alguns, havia a possibilidade de se instalar num pedaço de terra, mediante o casamento. Para Teixeira (2008), que investigou relações de trabalho no sul do Rio Grande do Sul na época do Segundo Império, “num contexto rural e tratando-se dos homens livres pobres, constituir família está relacionado a uma estratégia de acesso à lavoura ou à criação próprias”.

Some-se a isso a chegada maciça de imigrantes europeus, oriundos de lugares com legislação mais avançada sobre direitos trabalhistas e o atraso da sociedade brasileira em relação a tais direitos ficou mais evidente. Assim, surgem no país as primeiras legislações trabalhistas, como o Decreto

nº 1.313, que regulamentou o trabalho de menores de 12 a 18 anos (PORTAL BRASIL, 2011).

O nascimento do sistema de regulação do trabalho no Brasil acompanha as “correntes ideológicas, as disputas e as lutas políticas e policiais, e a atividade legislativa que puseram em debate os preceitos do liberalismo econômico e da intervenção estatal desde final do século XIX até início dos anos de 1930 (COSTA, 2005, p. 112).

Segundo Maringoni (2013), “Entre a Abolição e a Revolução de 1930, foram definidas poucas regras para mediar a relação entre capital e trabalho. O liberalismo vigente advogava o distanciamento do Estado dessas questões”.

Entre as primeiras leis promulgadas estão o Decreto nº 979 (1903), que concedeu aos trabalhadores da agricultura e de empresas rurais o direito de se organizarem em sindicatos; o Decreto nº 1.637 (1907), que garantiu a sindicalização aos trabalhadores urbanos; a Lei Adolpho Gordo, que legalizou a expulsão de estrangeiros envolvidos em protestos trabalhistas³; uma lei de proteção a acidentados no trabalho (1919); e normas para a instituição das caixas de pensão destinadas a ferroviários (1923).

As relações de trabalho, no entanto, já começavam a perder o ar de passividade que havia caracterizado a relação casa-grande/senzala ou coronel/empregado. Nas cidades, a atmosfera era de reivindicação. Em junho de 1917 uma greve geral paralisou São Paulo por oito dias. O movimento assustou as elites e demonstrou que a complexidade social cada vez maior estava fugindo dos limites institucionais da Primeira República. Conforme relata Maringoni (2013),

Nos anos seguintes, manifestações de descontentamento com a ordem vigente se espalham. O movimento tenentista, em 1922, a Revolução de 1924, em São Paulo, e a Coluna Prestes, entre 1925 e 1927, dentre outros eventos, fustigam o arranjo de forças que dominava o país desde 1889. Os efeitos da quebra da Bolsa de Nova York, em 1929,

³ Maringoni (2013) ressalta que “A maioria dos trabalhadores urbanos com participação política era constituída por imigrantes, o que os colocava em posição de fragilidade diante da legislação nacional”.

deterioraram a economia nacional, acelerando a crise política interna. Em 24 de outubro do ano seguinte, o Presidente da República, Washington Luís, é deposto pelos ministros militares. No dia 3 de novembro, no processo que ficaria conhecido como Revolução de 30, Getúlio Vargas assume o poder.

As duas metas iniciais de Getúlio Vargas eram recuperar a economia cafeeira e organizar o mundo do trabalho que, mais complexo, carecia de disciplina. Assim, poucas semanas depois de chegar ao poder, cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Posteriormente, seria promulgado o Decreto nº 19.770 (1931), com o objetivo de tornar as organizações sindicais de empresários e de trabalhadores órgãos de colaboração do Estado. Em 1933, é aprovada a concessão de férias anuais aos trabalhadores do comércio e dos bancos; em 1935, surge nova lei que garante estabilidade no emprego, estipulando indenização por demissão sem justa causa; em 1º de maio de 1940 é criado o salário mínimo nacional; em 1941 é criada a Justiça do Trabalho.

A existência de legislação esparsa sobre as relações de trabalho tornou necessária sua sistematização, o que foi feito por intermédio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. A CLT “não é um código propriamente, pois sua principal função foi apenas de reunir as leis trabalhistas existentes” (GARCIA, 2013, p. 34). Na visão do Tribunal Superior do Trabalho (2013),

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho.

Diferentemente do que ocorria na maior parte dos países mais avançados industrialmente, a evolução da legislação trabalhista no Brasil assume, no governo de Getúlio Vargas, um caráter um tanto quanto paternalista. De fato, de acordo com Costa (2005, p. 112),

A ordem liberal estabelecida na Constituição de 1891 é rompida em 1926 com a emenda constitucional que põe termo ao preceito da liberdade das profissões e das atividades industriais, e entre 1931 e 1934 uma série de decretos passava a regulamentar a exploração do trabalho, ampliando a intervenção do Estado no mercado de trabalho. Essa intervenção, todavia, encarnava desde o princípio o espírito tutelador.

O fim da Primeira Guerra Mundial acabou se mostrando apenas uma pausa, a ser interrompida na década de 30, alimentada sobremaneira pelo crescimento dos ideais fascistas (e nazistas) de Mussolini, Franco e Hitler. Com a exposição da face mais negra do sistema capitalista, a exploração humana, e o colapso mundial desencadeado pela quebra da Bolsa de Nova York em 1929, o liberalismo passou a ser cada vez mais criticado, inclusive no Brasil.

Tucci Carneiro (2015) enfatiza que

A crise do liberalismo é um dos elementos estruturais do período entre-guerras, particularmente no caso do Brasil que, nos anos 30 assistiu o crescimento de um pensamento autoritário. Governado por Getúlio Vargas, o Brasil deixou-se seduzir pelo fascismo europeu relegando para um segundo plano sua proposta de "luta pelos ideais democráticos" e de "restauração da pureza do regime republicano para a reconstrução nacional".

Assim, em linha com o pensamento político dominante na Era Vargas (1930-1945), a CLT nasce com suposta influência do fascismo italiano, uma vez que teria sido inspirada na *Carta del Lavoro*, de 1927 (FREITAS, 2015), espécie de código trabalhista da Itália⁴.

Ao longo das mais de sete décadas de sua existência, a CLT recebeu inúmeras emendas, oriundas dos três Poderes. Segundo Yeung (2014, p. 318),

⁴ Há autores que discordam dessa afirmação, entendendo que o processo de discussão e elaboração da CLT foi democrático. Para Campana (2008, p. 45), por exemplo, “é possível compreender que o falacioso discurso que aqui se refuta é atualmente utilizado para alcunhar equivocadamente a CLT como “entulho fascista”, no intuito de promover maior desregulamentação dos direitos trabalhistas diante das necessidades do mercado”.

Isso é uma clara indicação de que: (i) a legislação trabalhista original está ultrapassada e inadequada para as realidades econômicas, políticas e sociais do Brasil de hoje, (ii) a lei continua excessivamente regulada e excessivamente detalhada. Por trás disso está a manutenção da base sobre a qual se fundamenta o direito do trabalho brasileiro: o Estado considera os atores do cenário trabalhista como incapazes de negociarem por si próprios, de alcançarem resultados positivos de forma conjunta.

Antes que se analise a adequação ou não da CLT ao momento contemporâneo do Brasil, no entanto, é importante que se tenha em mente o contexto em que ela surgiu.

Naquele momento, a indústria nacional estava nascendo. Até então, o país ainda dependia, quase que exclusivamente, da economia agrícola, a ponto de um dos objetivos de Getúlio Vargas, ao chegar ao poder, ser a recuperação da cafeicultura. Atividades econômicas eram dispersas, e a autonomia regional das economias era uma característica importante.

A partir da década de 1930, houve crescimento considerável da estrutura industrial no Brasil, com a instalação de sistema de transportes ligando os Estados brasileiros, o que aumentou o fluxo de mercadorias e de pessoas entre eles. Produtos industrializados, principalmente da região sudeste, alcançaram outras regiões do Brasil, levando à falência indústrias que não estavam preparadas para competir e fortalecendo o eixo Rio-São Paulo como polo industrial.

Com a missão de fortalecer a infraestrutura industrial no país, surgem nessa época companhias e instituições decisivas para o processo de industrialização: o Conselho Nacional do Petróleo (1938), a Companhia Siderúrgica Nacional (1941), a Companhia Vale do Rio Doce (1943) e a Companhia Hidrelétrica do São Francisco (1945).

Este processo de industrialização traz à tona um operariado emergente, formado não apenas por habitantes das grandes cidades em processo de industrialização, mas também de migrantes das áreas rurais e imigrantes europeus. A presença destes, aliás, teve grande influência nos

movimentos sociais que ganharam força durante o período, espelhados que estavam nos movimentos de trabalhadores que ocorriam, havia décadas, na Europa. Isso comprometia a estabilidade social nas cidades, o que acabou por influenciando boa parte das leis trabalhistas que entraram em vigor na época.

Segundo Moraes, (2009, p. 130),

No Brasil, esse mesmo período, entre outras questões, foi marcado pelo crescimento populacional, pela urbanização acelerada, pela execução do processo de industrialização – aqui estaremos nos referindo às áreas de maior concentração fabril de então, Rio de Janeiro e São Paulo– e por fortes pressões do movimento operário tendo como consequência algum tipo de regulamentação e legislação relativas ao trabalho dos menores e das mulheres, à jornada de trabalho, à Lei de Férias etc. Não obstante *[sic]*, parte importante da concretização das leis trabalhistas foi debatida e sancionada entre 1930 e 1937.

Esse quadro suscitava, no governo, a necessidade de controlar o movimento trabalhista que nascia⁵, mas de tal modo que seu apoio ao regime fosse garantido, apoio este amplamente arregimentado pelo populismo característico de Getúlio Vargas.

Desse modo, entre as finalidades que orientaram a criação e a evolução da legislação trabalhista brasileira, representadas principalmente pela CLT e suas emendas, podem ser destacados dois macroobjetivos: (i) a proteção ao trabalhador e (ii) relações harmônicas entre capital e trabalho. O atingimento ou não do primeiro objetivo será objeto da discussão a seguir, à luz do que tem ocorrido na primeira década e meia do século XXI.

⁵ Moraes (2009, p. 141) salienta que “[...] essas transformações apresentaram resistências por parte do trabalhador, por exemplo, quando se observa o número de greves realizadas. Segundo Fausto (1977), entre 1918 e 1920 ocorreram, somente nos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro, 204 paralisações. Também ocorria com certa frequência: roubos, furtos, embriaguez, atraso na entrada do trabalho, saída antes do final do turno, desperdício de material, descuido no uso de máquinas e ferramentas, atritos com superiores, brincadeiras em serviço etc.”.

2 PRODUTOS DA CLT

Para proteção ao trabalhador foram criadas medidas como, por exemplo, diversos encargos sociais a serem recolhidos pelo empregador – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), Imposto de Renda, contribuição para a Previdência Social –, jornada de trabalho de 44 horas semanais, aposentadoria por tempo de serviço, aposentadorias especiais e carteira de trabalho.

Se, por um lado, o trabalhador que possui carteira assinada e está empregado em empresa que segue à risca a legislação trabalhista em vigor se vê, de fato, amparado em seus direitos, por outro lado, o trabalhador informal está totalmente à margem de tais benefícios. Pode-se argumentar que isso é uma situação temporária, que assim que aquele trabalhador conseguir emprego regular passará a desfrutar das garantias preconizadas em lei.

Todavia, na prática, não é isso o que acontece. O conjunto de obrigações que um empregador deve cumprir para com cada vaga de emprego preenchida torna sobremaneira onerosa a folha de pagamento. Considerando a obrigatoriedade dos encargos imposta pela CLT, que vão desde trinta dias anuais de férias remuneradas até o recolhimento de INSS⁶ sobre férias e 13º salário e considerando o valor bruto do salário, um empregador pode ter de recolher como encargos até 80% do valor pago em salário. Simulação feita por uma empresa de contabilidade mostra, por exemplo, que um trabalhador com salário mensal de R\$ 1.200,00 custa para a empresa R\$ 2.126,93 (CAMPESI CONTÁBIL, 2016).

Quando há aquecimento da economia, a tendência é haver mais vagas de emprego formal disponíveis, como se viu recentemente no *boom* da construção civil no final da primeira década deste século. Mesmo com a necessidade de contratar, no entanto, o empregador mantém o pé no freio, uma vez que, além dos altos custos representados por cada nova

⁶ INSS são as iniciais de Instituto Nacional do Seguro Social, servindo para designar o órgão federal responsável pela Previdência e pertencente ao Ministério da Previdência Social.

contratação, um eventual desaquecimento da economia resultará na necessidade de demitir, o que também gera custos à empresa.

Manzano (1996, p. 257) ressalta que

a maior parte [dos dispêndios com demissões] constitui formas de rendimento relacionadas ao trabalho, calculadas proporcionalmente ao tempo de serviço e pagas ao trabalhador no momento da rescisão contratual. Não representam portanto qualquer custo extraordinário ao capitalista, mas sim salário indireto poupado compulsoriamente ao longo do período de serviço.

No entanto, cabe também a ressalva de que todos os recursos foram provisionados pelo empregador, seguindo o estabelecido pela CLT e pela Constituição Federal de 1988, além de emendas posteriores. Isso inclui desde o pagamento de salário dos dias trabalhados e não pagos até o pagamento de aviso prévio de no mínimo trinta dias, além de multa de 40% do saldo do FGTS a título de indenização compensatória. O ônus adicionado ao pagamento de salários continua a produzir efeitos em caso de demissão, a que se deve também acrescentar o custo social e psicológico de demitir funcionários que dependiam daquela renda para viver.

Outra dificuldade que prejudica empresas e trabalhadores em potencial é a rigidez do contrato de 44 horas. Na Inglaterra ou nos Estados Unidos, por exemplo, é comum estudantes universitários trabalharem para complementar a renda que recebem da família, ou mesmo para fazerem daquela sua principal fonte de renda. Em geral, procuram um ou mais empregos de algumas horas semanais, o que é suficiente para cobrir seus gastos sem, no entanto, representar tal fardo que ponha em risco a qualidade dos estudos.

Similarmente, é comum que empresas contratem trabalhadores temporários para atender demanda de curto e médio prazo, sem criar com aqueles trabalhadores vínculos trabalhistas que tenham características de emprego permanente. Assim, torna-se fácil encontrar emprego por dois meses antes do Natal ou por algumas semanas antes da Páscoa, bem como

empregos de tempo integral que duram apenas parte dos períodos de férias escolares.

No Brasil, isso não é possível, salvo se o contrato for informal e, portanto, ilegal. Se alguém quiser estudar e a família não tiver renda suficiente para patrocinar, a pessoa deverá trabalhar a jornada completa de trabalho e estudar à noite. Se um empregador quiser contratar funcionários para atender demanda temporária de, por exemplo, vinte horas semanais, não poderá, porque a legislação trabalhista não permite.

Com isso, a proteção ao trabalhador pretendida pela CLT acaba tornando-se uma falácia. A proteção só ocorre para quem está empregado formalmente; quem opera na informalidade está alijado dos benefícios. A fatia de trabalhadores amparados pela legislação trabalhista não aumenta, porque o custo de manutenção de uma vaga ocupada e eventual demissão do funcionário é elevado.

Aliás, dados divulgados pelo IBGE em 30 de agosto de 2016 mostram que a taxa de desemprego, no segundo trimestre de 2016, aumentou 3 pontos percentuais em relação ao mesmo período no ano anterior, chegando a 11,3%. No período, o rendimento médio habitual caiu 4,2%, para R\$ 1.972,00, e quase 1,5 milhão de trabalhadores com carteira assinada perderam seus empregos, 4,1% do total que havia há um ano (IBGE, 2016).

A par da falta de proteção de que passam a ser vítimas os trabalhadores que perderam seus empregos, há que se considerar também aqueles que nunca tiveram acesso a ela. Pressupunha-se que, à medida que o país fosse se desenvolvendo e distribuindo sua renda, mais protegido estaria o empregado pela legislação trabalhista, e mais pessoas teriam acesso a tal proteção. O que sê, no entanto, de acordo com dados do mesmo estudo, é que a estimativa de pessoas que trabalham sem carteira assinada bate a casa dos 10 milhões de pessoas, cerca de 30% do total de trabalhadores.

Em que pese o fato de que muito desse quadro se deve à realidade econômica atual no Brasil, é razoável inferir que, com uma legislação

trabalhista menos onerosa e mais flexível, o impacto da crise poderia ser mitigado por novas modalidades de relação entre o capital e o trabalho. A rigidez da CLT não favorece nem um nem outro, mas esmaga com mais força a classe trabalhadora a quem deveria proteger.

3 CONCLUSÃO

A primeira constatação é a de que a legislação trabalhista brasileira é anacrônica. Tendo seu bojo criado em ambiente de conflito mundial, com o país governado por uma ditadura simpática ao fascismo, o Estado quis dar ao arcabouço legal um caráter de corporativismo, numa relação paternalista de proteção ao trabalhador como se ele fosse incapaz de pensar por si próprio e planejar seu futuro.

Em segundo lugar, o volume de encargos a que estão sujeitas as empresas brasileiras ao contratarem funcionários faz com que qualquer expansão de vagas seja moderada, pensada com cautela, e nunca executada acima do estritamente necessário. Isso é prejudicial aos trabalhadores, que muitas vezes têm de aguardar grandes (e efêmeras) expansões na atividade econômica para conseguir um emprego formal, o único tipo que garante a eles os benefícios preconizados em lei e tão onerosos para empresas, sobretudo as de pequeno e médio porte.

Em terceiro, o modelo único de jornada de trabalho de 44 horas semanais é inadequado às necessidades de muitas categorias de trabalhadores, bem como de diversos tipos de empresas de comércio e serviços. Isso pode gerar contratos temporários informais, o que é ruim para o trabalhador, que não tem seus direitos reconhecidos, além de ser arriscado para a empresa, que pode ser multada, se for descoberta. Ou, ainda pior, pode não gerar nenhum contrato temporário ou de quantidade reduzida de horas, o que impede o acesso ao mercado daqueles jovens que poderiam assim conciliar melhor estudo e trabalho, além daqueles trabalhadores aposentados que, sem possuir o vigor da juventude para enfrentar jornada

laboral integral, muito poderiam lucrar se pudessem acrescentar à sua renda o fruto de umas poucas horas semanais de trabalho.

De modo geral, o modelo de legislação trabalhista em vigor no Brasil não protege o trabalhador, o que era um de seus objetivos iniciais. Também não contribui para a expansão do emprego, distribuição de renda, aumento de produtividade ou para o desenvolvimento do país. Há muito se fala que urge uma reforma nas leis trabalhistas e previdenciárias. Isso não deve significar o corte de direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo de décadas, mas sim uma mudança de paradigma nas relações de trabalho, com maior flexibilização nos modelos de contratação e remuneração de trabalhadores, bem como diminuição da tutela paternalista do Estado, valorizando o livre arbítrio individual na construção da cidadania.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAMPANA, Priscila. O mito da consolidação das leis trabalhistas como reprodução da Carta del Lavoro. **Revista Jurídica** jan-jun; 12(23); p. 44-62; 2008.

CAMPESI CONTÁBIL. **Custo de um funcionário em regime da CLT**. Disponível em <http://www.campesi.com.br/custofunc.htm>>. Acesso em ago. 2016.

COSTA, Márcia da Silva. O Sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais – RBCS** outubro; 20(59), p. 112-70; 2005.

FREITAS, Ana Maria Aparecida de Freitas. De Getúlio Vargas ao processo de redemocratização: a história do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho, em homenagem aos 70 anos da CLT. In: ARAGÃO, Paulo, TAYAH, José Marco, ROMANO, Letícia Danielle (orgs.). **Reflexiones sobre Derecho Latinoamericano**. Fortaleza/Buenos Aires: Expressão Gráfica e Editora. p. 89-112, 2015. Disponível em http://www.ribeiroadv.com/downloads/reflexiones_sobre_derecho_latinoamericano.pdf#page=89. Acesso em ago. 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. 2º Trimestre de 2016. Disponível em ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa

[Nacionalpor Amostra de Domicilios continua/Trimestral/Comentarios Sinteticos/pnadc 201602 trimestre comentarios sinteticos Brasil.pdf](#). Acesso em ago. 2016.

MANZANO, Marcelo Prado Ferrai. Custo de demissão e proteção do emprego no Brasil. In: **Crise e Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado**. OLIVEIRA, C.A.B., MATTOSO, J.E.L. (orgs.). p. 253-68. São Paulo: Scritta, 1996. Disponível em http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35902225/MANZANO_M_1996_Custo_de_Demissao.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1472581339&Signature=RtjF8cslAiqvO4g%2F1qXKxVFWbNM%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCusto_de_de_missao_e_protecao_do_emprego.pdf. Acesso em ago. 2016.

MARINGONI, Gilberto. A longa jornada dos direitos trabalhistas. **Desafios do Desenvolvimento**. IPEA. Ano 10; Ed. 76. Publicado em 25/02/2013. Disponível em http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2909:catid=28&Itemid=23. Acesso em ago. 2016.

MORAES, Rafael Vicente de. Estado, burguesia e legislação trabalhista brasileira no limiar dos anos 30: notas para uma discussão. **Revista de Estudos Sociais**, Bogotá, agosto nº 33, p. 129-45, 2009. Disponível em <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n33/n33a12.pdf>. Acesso em ago. 2016.

ORNELLAS, Thuê Camargo Ferraz de, MONTEIRO, Mari Inês. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. **Rev Bras Enferm** jul-ago; 59(4), p 552-5; 2006.

PORTAL BRASIL. **Evolução das relações trabalhistas**. Da Era Industrial até os dias atuais: o que mudou nos acordos entre empregados e patrões no Brasil e no mundo; Publicado em 26/04/2011. Disponível em <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>. Acesso em ago. 2016.

TEIXEIRA, Luana. **Muito Mais que Senhores e Escravos**. Relações de trabalho, conflitos e mobilidade social em um distrito agropecuário do sul do Império do Brasil. Universidade Federal de Santa Catarina. Dissertação de Mestrado; 2008. Disponível em <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/92145/250619.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em ago. 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **A Criação da CLT**. Publicado em 26/04/2013. Disponível em http://www.granadeiro.adv.br/arquivos_pdf/70_anos_clt.pdf. Acesso em ago. 2016.

TUCCI CARNEIRO. Maria Luiza. Sob a máscara do nacionalismo. Autoritarismo e anti-semitismo na Era Vargas (1930-1945). **Estudios Interdisciplinarios de América Latina y el Caribe**. 1(1). Tel Aviv University.

2015. Disponível em <http://eial.tau.ac.il/index.php/eial/article/view/1309/1335>. Acesso em ago. 2016.

YEUNG, Luciana Luk-Tai. Análise Econômica do Direito do Trabalho. In: TIMM, Luciano Benetti (org.). **Direito e Economia no Brasil**. São Paulo: Atlas, p. 318-39, 2014.