

80 ANOS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO NO BRASIL: FUNDAMENTOS E PERSPECTIVAS PARA UMA CODIFICAÇÃO

80 YEARS OF CONSOLIDATION OF LABOR LAWS IN BRAZIL: FOUNDATIONS AND PERSPECTIVES FOR CODING

Emiliano Cruz da Silva¹

RESUMO: A proposta de abordar os 80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) se encarrega de fazer um convite para pensar e discutir acerca da construção, em termos de sistema de codificação, do Direito do Trabalho brasileiro. A legislação trabalhista, na forma da Consolidação, há tempo atingiu seu objetivo e, conforme os fundamentos que se expõem nesta leitura, o Brasil está pronto para uma nova etapa do Direito do Trabalho: a codificação. Justifica-se, no entanto, a autonomia científica deste ramo do direito, sua estrutura axiológica e normativa, as decisões dos tribunais superiores, súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos. A necessidade da codificação é premente, sobretudo, após a Reforma Trabalhista, que causou mais instabilidade na aplicação do direito laboral nas relações de trabalho e emprego. Assim, acredita-se que a Justiça do Trabalho atuará com mais eficiência e segurança jurídica, na entrega da prestação da tutela jurisdicional.

PALAVRAS-CHAVE: Consolidação das Leis do Trabalho. Direito do Trabalho Brasileiro. Codificação. Justiça do Trabalho.

ABSTRACT: *The proposal to address the 80th anniversary of the Consolidation of Labor Laws (CLT) is in charge of making an invitation to think and discuss about the construction, in terms of the codification system, of Brazilian labor law. Labor legislation, in the form of consolidation, reached its objective in time, and according to the foundations set out in this reading, Brazil is ready for a new stage of labor law: codification. It justifies, however, the scientific autonomy of this branch of law, its axiological and normative structure, the decisions of the Superior Courts, Precedents, Jurisprudential Guidelines, and Normative Precedents. The need for codification is urgent, especially after the Labor Reform, which caused more instability in the application of labor law in labor and employment relations. Thus, it is believed that the Labor Court will act with more efficiency and legal certainty in delivering the provision of judicial protection.*

KEYWORDS: *Consolidation of Labor Laws. Brazilian Labor Law. Codification. Labor Justice.*

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – A História do Direito do Trabalho e da CLT no Brasil; 3 – A exposição de motivos da CLT: o cenário do Direito do Trabalho na época; 4 – As transformações na sociedade brasileira no âmbito do Direito do Trabalho; 5 – Constitucionalismo social: um caminho para a codificação; 6 – A autonomia do Direito do Trabalho: tratados e convenções da OIT; 7 – Sistema de codificação: uma proposta para o Direito do Trabalho no Brasil; 8 – O desempenho da Justiça do Trabalho diante da codificação do Direito do Trabalho; 9 – Os obstáculos para a codificação do Direito do Trabalho no Brasil: o que se sabe; 10 – Direito comparado: a opção por um Código do Trabalho em Portugal; 11 – Conclusão; 12 – Referências bibliográficas.

1 Pós-graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Instituto Damásio de Direito; bacharel em Direito pela Unisul advogado. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7704334423892507>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6080-7525>. E-mail: emiliano53338@oab-sc.org.br.

1 – Introdução

A Consolidação das Leis do Trabalho, ao celebrar seus 80 anos de vigência, nos indica que seu objetivo foi cumprido, e as próximas fases desse sistema legislativo precisam ser continuadas, atendendo às necessidades dos empregados e empregadores, por meio da promulgação de um código do Direito do Trabalho brasileiro.

A comunidade acadêmico-jurídica tem criticado muito as normas trabalhistas, principalmente após a Reforma, Lei nº 13.467/2017. O legislador ordinário até tentou harmonizar os dispositivos de lei federal, em meio aos interesses de empregados, e ainda mais, dos empregadores.

A depender do ponto de vista que se enxergue, a Reforma Trabalhista foi um alento para alguns institutos do Direito do Trabalho brasileiro, mas não foi o suficiente para que a Justiça do Trabalho cumpra com sua função de, além de aplicar o direito laboral, dizer o direito e promover a Justiça Social, equiparando o empregado e o empregador no mesmo patamar civilizatório.

A fim de discernir a proposta da pesquisa apresentada, resgatamos alguns dados históricos do Direito do Trabalho brasileiro e da CLT. Acredita-se ser indispensável (re)tomar conhecimento da exposição de motivos que inaugurou a Consolidação das Leis do Trabalho.

Em seguida, comentamos sobre as transformações na sociedade brasileira, como a Indústria 4.0, novas modalidades de trabalho em ambiente virtual, como aplicativos digitais, a precarização de direitos e a necessidade de regulamentação dessas novas demandas.

Tratamos do constitucionalismo social, que, a nosso ver, é um dos mais altos níveis de amadurecimento do Direito do Trabalho constitucional, legitimando assim a legislação infraconstitucional, por meio da codificação.

Mormente, é preciso consignar que o país está preparado para a elaboração de um código do trabalho. Em nível de autonomia científica do Direito do Trabalho, podemos perceber que temos a autonomia legislativa, doutrinária, didática e jurisdicional.

Também não podemos deixar de reconhecer que o Brasil é o país vocacionado para o Direito. Seja porque é o país com maior número de faculdades de Direito no mundo, seja também porque há juristas com pesquisas relevantes, em nível nacional e internacional, que podem contribuir com elaboração de um código trabalhista.

Ao tratar do sistema de codificação, no tópico 7, demonstramos que esta modalidade de aplicação do direito reflete uma corporificação do direito na sociedade. É um dos métodos de processo revolucionário do direito. A codificação, no entanto, promove a segurança jurídica e preserva os princípios normativos.

Constatamos que há inúmeras leis esparsas regulando o Direito do Trabalho brasileiro, fora da CLT, o que demonstra fragilidade nesta consolidação, não representando mais a necessidade legislativa.

No tópico 8, escrevemos sobre a Justiça do Trabalho, como Justiça Especializada, com a missão de promover a Justiça Social no Brasil. Acreditamos que a promulgação de um código do trabalho favorecerá a atuação da Justiça do Trabalho nas complexas demandas que se incumbe julgar.

Empregamos esforços no tópico 9 para sondar registros na doutrina sobre quais obstáculos se encontram no Brasil para a promulgação do código do trabalho.

Encerramos a pesquisa com o direito comparado. Apostamos na experiência jurídico-laboral de Portugal, cujo exemplo pode contribuir para a elaboração da codificação no Brasil. Inclusive o Código do Trabalho de Portugal, Lei nº 7/2009, vem desde 2003, passando por profundas revisões, para se adequar às necessidades laborais daquele país.

Neste diapasão, nossa pretensão é fazer uma leitura acerca dos fundamentos e perspectivas na seara do Direito do Trabalho brasileiro, apostando que possuímos argumentos suficientes para o estudo, elaboração e promulgação de uma nova legislação trabalhista, moderna e eficaz, que venha contribuir positivamente nas vidas dos empregados e empregadores na sociedade brasileira.

2 – A história do Direito do Trabalho e da CLT no Brasil

O Direito do Trabalho é uma das ciências jurídicas, dotado de autonomia científica, que possui uma abrangência global, cuja história é a principal aliada no estudo da evolução das leis trabalhistas. Neste sentido, o Direito do Trabalho se emancipou há muito tempo, no ordenamento jurídico, desde a Revolução Industrial, principalmente.

Embora não seja o caso de pesquisar a história do Direito do Trabalho em nível internacional, neste estudo, não significa dizer que, ao estudar o Direito do Trabalho brasileiro, se deixe de pesquisar esse ramo do direito em outros países, pois, como veremos, o nosso sistema legislativo laboral sofreu influências de outros modelos legislativos estrangeiros.

Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento (2019, p. 56) escrevem que: “Dentre as influências advindas de outros países e que exerceram, de certo modo, alguma pressão no sentido de levar o Brasil a elaborar leis trabalhistas, sublinhem-se as transformações que ocorriam na Europa e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador em muitos países”.

Destacamos a importância de resgatar os acontecimentos históricos no Brasil que levaram à promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, para continuar escrevendo os próximos anos desta legislação, e do futuro das partes da relação jurídica de Direito do Trabalho no país.

Neste sentido, estudar a história do Direito do Trabalho no Brasil é olhar o passado, identificar o presente, e planejar o futuro. A legislação trabalhista é uma das legislações mais essenciais do ordenamento jurídico, tendo em vista sua incidência diária nas relações de trabalho e emprego, que atinge diretamente a vida das pessoas em sociedade, pois é através da força do trabalho que há geração de riquezas e movimentação da economia no país.

Carla Teresa Martins Romar (2022, p. 17) escreve que:

“Pode-se afirmar que o Direito do Trabalho no Brasil inicia-se a partir da Revolução de 1930, quando o Governo Provisório chefiado por Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e deu início à elaboração de uma legislação trabalhista ampla e geral. Antes disso, as poucas leis existentes com dispositivos e conteúdo de caráter trabalhista não podem ser consideradas para efeito do estabelecimento de uma normatização capaz de ser caracterizada como um sistema de proteção dos trabalhadores.”

No entanto, verifica-se a importância da formação da legislação trabalhista, para o país e para a ciência do direito laboral. Outro fator determinante para a evolução social deste ramo do direito foram, sem dúvida, os acontecimentos políticos na sociedade brasileira, principalmente a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, no governo Getúlio Vargas.

Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2018, p. 34), acerca do momento constitucional no país, lecionam:

“A Constituição de 1934 teve uma duração efêmera, sendo substituída pela Constituição de 10/11/1937. No plano das relações do trabalho é inegável a influência corporativa na nova ordem constitucional (Carta del Lavoro – Itália fascista, 1927), tendo sido outorgada por Getúlio Vargas, iniciando-se, assim, o Estado Novo.”

Em que pese o Direito do Trabalho, conforme entende parte da doutrina nacional, ser eminentemente fonte do direito privado, entendemos que também há interesse de direito público sobre a matéria que o Direito do Trabalho regula, pois é função do Estado fiscalizar e assegurar os direitos sociais que, além da legislação ordinária, também estão previstos nas Constituições desde 1934.

De acordo com Romar (2022, p. 19):

“Em 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, que, no entanto, somente foi publicado no Diário Oficial em 9 de agosto daquele ano, entrando em vigor três meses depois, em 10 de novembro de 1943. Desde sua entrada em vigor, a CLT sofreu inúmeras alterações, inclusive com a revogação de diversos dispositivos a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, mas a sua base original continuou a mesma.”

Este movimento social para a promulgação da CLT correspondeu às necessidades dos trabalhadores e das trabalhadoras daquela época, vindo esta consolidação sofrer inúmeras modificações até os dias atuais, como veremos adiante. Notamos, todavia, que a legislação trabalhista é alvo de constante ataque, pelos interesses políticos e de empregadores, tendo em vista regular o direito dos empregados e trabalhadores do país.

Ponderam Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento (2019, p. 63):

“A CLT (1943) resulta dos princípios políticos da época em que foi elaborada, em especial o corporativismo e o intervencionismo do Estado nas relações coletivas de trabalho, em prejuízo da liberdade sindical, do direito de greve e das negociações coletivas. Suas disposições foram, em grande parte, afetadas pelas modificações fáticas posteriores ao seu surgimento.”

Razão assiste aos autores anteriormente citados. Percebe-se que, quando da promulgação da CLT, um dos objetivos era assistir os operários, com o crescente desenvolvimento do trabalho nas indústrias.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 17) recorda os principais juristas encarregados de elaborar a CLT:

“A Consolidação das Leis do Trabalho, instituída por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que somente entrou em vigor em 10/11/1943, sistematizou as leis esparsas então existentes, acrescida de novos institutos criados pela comissão de juristas (Segadas Vianna, Luiz Augusto de Rego Monteiro, Oscar Saraiva, Arnaldo Sússekind e Dorval Lacerda) que a elaboraram. À exceção de Oscar Saraiva, primeiro presidente da comissão, todos os demais integrantes eram membros do Ministério Público do Trabalho.”

Uma curiosidade que nos chama a atenção é o fato de os juristas citados serem membros do Ministério Público do Trabalho, o que, em nosso entendimento, os institutos do Direito do Trabalho inseridos na CLT favoreceram a classe empregadora do país, ou seja, fortaleceram os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores.

Bezerra Leite (2022, p. 17) escreve: “A CLT não é um código, mas uma lei, ou melhor, um Decreto-lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT é equiparada a lei federal”.

Neste diapasão, encontramos fortes motivos para compreender que o Direito do Trabalho também possui matéria de ordem pública, tendo em vista estarem os direitos dos empregados abrangidos pelas constituições.

Jorge Neto e Cavalcante (2018, p. 36) destacam que:

“Arnaldo Süssekind, ao analisar a significação histórica desse diploma legal, afirma: ‘A Consolidação das Leis do Trabalho, enfeixando num único texto todas as normas disciplinares das relações individuais e coletivas de trabalho, além das concernentes a procedimentos administrativos e à Justiça do Trabalho, proporcionou o conhecimento global dos direitos e obrigações trabalhistas, não só aos intérpretes e aplicadores das leis, mas, sobretudo, aos seus destinatários: os empregadores e os empregados. A CLT cumpriu, assim, importante missão educativa, a par de ter gerado o clima propício à industrialização do país, sem conflitos trabalhistas violentos’.”

Destarte, conforme escrevem os autores, quando da elaboração da CLT, os trabalhos foram realizados num ambiente pacífico, e decorreram de junção de outros decretos que dispunham de ordem de matéria do Direito do Trabalho.

Neste sentido, o início do período histórico do Direito do Trabalho no Brasil se revela a partir da promulgação da CLT e das Constituições brasileiras. Ademais, como visto, o Estado de Direito, na condição de fiscalizador e assegurador dos direitos trabalhistas, ainda possui papel fundamental na construção deste ordenamento.

Deste modo, revisitar os acontecimentos históricos na seara trabalhista, na sociedade brasileira, serve como fundamento para compreender que o momento atual requer o estudo, elaboração e promulgação de um código do trabalho brasileiro.

3 – A exposição de motivos da CLT: o cenário do Direito do Trabalho na época

Compreendemos que, ao reportamos a exposição de motivos de uma lei, entendemos melhor a ideologia para qual foi criada. A exposição de motivos reflete as razões que levaram o legislador a positivizar a norma. Serve ainda para relatar todo o procedimento que a comissão encarregada pela elaboração da lei vivenciou.

No tocante à exposição de motivos da CLT, foi apresentada pelo então Ministro do Trabalho do governo de Getúlio Vargas, Alexandre Marcondes Filho, na cidade do Rio de Janeiro, em 19 de abril de 1943. Esta exposição de motivos está estruturada em 84 parágrafos. Destacamos a importância de abordar os temas apresentados nestes parágrafos, para que seja alcançada uma leitura reflexiva e compreensiva dos institutos do Direito do Trabalho na época.

Primeiramente no parágrafo 6º, podemos tomar conhecimento de que o projeto da CLT teve participação de juristas, magistrados, entidades públicas, empresas privadas e associações culturais, cumprindo assim com o objetivo de receber todas as críticas e melhorias dos assuntos disciplinados.

No parágrafo 7º, constatamos uma vigorosa consciência sindical, pela qual houve a manifestação da classe de empregados e empregadores. Como vamos abordar mais à frente, a Reforma Trabalhista foi totalmente no sentido de flexibilizar essa relação sindical.

No parágrafo 9º, menciona o texto, há a compilação ou coleção de leis e um código, resultado de uma corporificação do direito. Vejamos, todavia, que o autor informa que a presente CLT se trata de uma consolidação, quando já existem leis regulamentando as necessidades sociais. Façamos um adendo que esta exposição dá ênfase para que o Brasil realmente precisa de um código do trabalho, na fase atual. Tanto é verdade que, no parágrafo 11, o autor faz constar o significado da consolidação, que não é uma coleção de leis, mas uma coordenação sistematizada.

Também se apresenta uma preocupação com a dignidade humana e a justiça social. No parágrafo 14, o autor justifica que houve uma subordinação das leis preexistentes, e afirma: e não como se procedesse à organização de um código.

Valorizou-se no parágrafo 15 sentimentos de humanismo cristão, que, segundo o autor, encheram de generosidade e de nobreza os anais da vida pública e social. Entendemos que pretendeu o autor se referir aos princípios cristãos, sobretudo no que se refere à dignidade da pessoa humana.

A carteira profissional de trabalho foi reconhecida como instituição fundamental de proteção do trabalhador, conforme exposto no parágrafo 27. O contrato de trabalho, destaca o autor, prevaleceu a concepção contratualista.

O conceito de direito social, expresso no parágrafo 31, é um complexo de normas e de instituições, voltadas à proteção do trabalho, dependente da atividade privada. A exposição indaga ainda sobre o tempo para repouso e alimentação, durante a jornada de trabalho de oito horas sucessivas.

Relata o autor que, em uma consolidação que se propõe a sistematizar os princípios do direito social, não poderia ocorrer privilégio para uma categoria de trabalhadores (parágrafo 48). Prevaleceu o argumento de que as instituições públicas exigem igualdade de tratamento para situações sociais idênticas.

No parágrafo 66, consignou-se a obrigatoriedade do uso, pelos empregados, dos equipamentos de defesa pessoal fornecidos pelos empregadores, o que conhecemos hoje por Equipamento de Proteção Individual (EPI).

Houve também disposição acerca do trabalho do menor e das mulheres, conferindo o legislador maior proteção. Aos trabalhadores rurais passaram a ser aplicadas as regras básicas do contrato individual de trabalho (parágrafo 73).

Podemos constatar que, dos parágrafos 75 ao 80, se trata de normas de organização sindical, versando sobre exigência da sindicalização, controle contábil do patrimônio das entidades sindicais, imposto sindical de empregadores, entre outros.

No tocante à Justiça do Trabalho, o parágrafo 81 resume que deliberou-se a exclusão de toda a parte consistente em regime de órgãos e serviços. O parágrafo 82 comenta sobre o julgamento dos agravos, que foi elevado a instância superior.

Por fim, no parágrafo 84, o autor afirma que a Consolidação constitui um marco venerável na história da civilização, demonstra a vocação brasileira pelo direito, e representa a expressão de uma luz que não se apagou.

Destarte, nossa intenção foi de destacar os principais eventos que constam na exposição de motivos da CLT. Como visto, o cenário do Direito do Trabalho brasileiro, nos dias atuais, é outro, mais complexo, sobretudo com a chegada da Revolução 4.0, dos trabalhos em aplicativos virtuais, dos problemas identificados no teletrabalho, da precarização de direitos, da flexibilização e da desregulamentação das leis trabalhistas, das modificações que ocorreram com a reforma trabalhista.

Mormente, podemos afirmar que o Brasil ainda não obteve um código do trabalho brasileiro, mas sim uma organização sistematizada de leis trabalhistas, que, a nosso ver, não faltam razões para que seja construída esta nova etapa do Direito do Trabalho no país.

4 – As transformações na sociedade brasileira no âmbito do Direito do Trabalho

A razão para abordarmos as transformações que ocorreram na sociedade brasileira, na seara do Direito do Trabalho, é de que a CLT não comporta mais o cenário atual do Direito do Trabalho brasileiro. Isto porque os institutos tra-

balhistas sofreram mutações ao longo da evolução da legislação e o modo de executar o trabalho. Na verdade, o trabalho, desde as primeiras civilizações, sempre esteve em um movimento de aperfeiçoamento e desenvolvimento e, diante deste quadro, o homem busca se adequar e, quando há conflito nesta relação, invoca a prestação da tutela jurisdicional do Estado.

A exemplo desta transformação, temos o teletrabalho. Uma modalidade de executar o labor que, a depender do ponto de vista que se veja, possui pontos positivos e negativos. Discute-se no teletrabalho o controle da jornada de trabalho e o direito à desconexão. A doutrina indaga se há doença ocupacional no teletrabalho.

No Brasil, o teletrabalho foi regulamento com o advento da Lei nº 13.467/2017, capítulo II-A, da CLT. Observamos que este instituto ainda não está consolidado no Direito do Trabalho brasileiro, inclusive em 2022 houve algumas alterações a respeito.

Aliás, a Lei nº 13.467/2017, conhecida por Reforma Trabalhista, ocasionou instabilidade e insegurança jurídica na aplicação do Direito do Trabalho, sendo que vários institutos sofreram uma desregulamentação, retirando a proteção de direitos dos trabalhadores. Ainda se discute a constitucionalidade de alguns dispositivos desta lei, no Supremo Tribunal Federal.

Embora não seja o objeto de estudo discorrer sobre a reforma trabalhista, consignamos que, quando sobreveio a Lei nº 13.467/2017, já era tempo de ser instituída uma comissão para a elaboração da codificação do Direito do Trabalho.

Mas o evento mais preocupante na sociedade, e não só no Brasil, mas no mundo todo, é a nova fase chamada Indústria 4.0. Esta revolução é uma continuidade da Revolução Industrial, como muitos entendem.

Marcelo Oliveira Rocha (2018, p. 13) emprega o seguinte conceito para Indústria 4.0:

“A Indústria 4.0, também conhecida como ‘Manufatura 4.0’, ‘Indústria Inteligente’, ‘Manufatura Avançada’, ‘Indústria Avançada’, ‘Internet Industrial das Coisas’ ou ‘Quarta Revolução Industrial’, é o fenômeno de transformação digital aplicado à indústria de produção. Trata-se da digitalização dos processos produtivos nas fábricas por meio de sensores e sistemas de informação que têm como meta a transformação dos processos produtivos para torná-los mais eficientes.”

Entretantes, apontamos como principal ameaça provocada com a Indústria 4.0 a substituição da mão de obra por robôs, produtos de alta tecnologia, e inteligência artificial. Notamos que as empresas almejam cada vez mais aumentar a produção de seus produtos, para obter receita e lucratividade. No

caso, o uso dessas tecnologias colocaria em xeque alguns institutos do Direito do Trabalho.

No trabalho intitulado *Indústria 4.0 no Brasil: aspectos trabalhistas*, escreve Marcelo Oliveira Rocha (2018, p. 15):

“De acordo com a Confederação Nacional da Indústria, os principais pontos do trabalho que sofrem impactos diretos da Indústria 4.0 podem ser agrupados em cinco categorias, a saber: deslocamento de mão de obra entre setores e funções específicas (robótica e impressão 3D); flexibilização do trabalho tanto na jornada de trabalho como na localização (robótica, computação em nuvem e impressão 3D); alterações nos requisitos de capacitação (robótica, Inteligência Artificial, novos materiais e Big Data); melhora na segurança no trabalho (robótica e Inteligência Artificial); e disseminação de novas plataformas de relacionamento entre empregador e trabalhador (computação em nuvem e Internet das Coisas).”

Entendemos que o mais importante princípio ameaçado com a Indústria 4.0 é a dignidade da pessoa humana, na medida em que se passa a valorizar as modernas tecnologias, em substituição ao trabalho humano, que, a nosso ver, é desvalorizado, não sendo mais o protagonista da relação de trabalho e emprego.

Outra realidade deste século, que também decorre da Indústria 4.0, é o trabalho em plataformas digitais, e, no Brasil, houve uma grande adesão por esta modalidade de trabalho. Discute-se, no entanto, a relação de emprego entre os aplicativos virtuais, a subordinação, as condições mínimas de trabalho e os direitos sociais básicos, que acabam não sendo conferidos a estes trabalhadores.

Conquanto não seja o objetivo esgotar o assunto, acreditamos que as relações de trabalho e emprego no século XXI não são mais as mesmas do século XX, lá em 1943, quando da promulgação da CLT. Assim, a legislação trabalhista ordinária merece maior conhecimento para positivar, sem dúvidas, os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores na contemporaneidade.

5 – Constitucionalismo social: um caminho para a codificação

Dissemos que o Direito do Trabalho é eminentemente ramo do direito privado, mas, ressaltamos também, que se trata de matéria de direito público, quando incumbe ao Estado fiscalizar, assegurar, e promover a geração de emprego, além de dizer o direito pelo Estado-juiz, nas relações empregatícias.

Notadamente, não podemos deixar de pesquisar o fenômeno do constitucionalismo social. O Direito Constitucional é a ciência jurídica que estuda as normas da Constituição do Estado, um conjunto de leis que regulam a estrutura

do Estado e seus poderes, sua atuação, limites, e disposições do interesse da sociedade.

Pedro Lenza (2020, p. 65), se referindo ao constitucionalismo, partilha:

“Canotilho identifica vários constitucionalismos, como o inglês, o americano e o francês, preferindo falar em ‘movimentos constitucionais’. Em seguida, define o constitucionalismo como uma ‘teoria’ (ou ideologia) que ergue o princípio do governo limitado indispensável à garantia dos direitos em dimensão estruturante da organização político-social de uma comunidade. Neste sentido, o constitucionalismo moderno representará uma técnica específica de limitação do poder com fins garantísticos. O conceito de constitucionalismo transporta, assim, um claro juízo de valor. É, no fundo, uma teoria normativa da política, tal como a teoria da democracia ou a teoria do liberalismo.”

Ainda que o constitucionalismo seja uma teoria, ou um movimento social, possui fundamento em uma ideologia voltada para a sociedade, a fim de conferir direitos e garantias, como entende a doutrina, uma teoria da democracia.

Neste sentido, façamos uma migração para o campo do Direito do Trabalho, ao falar do constitucionalismo social, como trata a grande parte da doutrina laboral. Observa-se que a Constituição do Estado não se omitiu no tocante aos direitos trabalhistas, tratados como direitos sociais dos cidadãos.

Carla Teresa Martins Romar (2022, p. 17) bem define o constitucionalismo social:

“O constitucionalismo social é o movimento que teve início em 1917, com a Constituição mexicana, e que se caracteriza pela inserção de direitos trabalhistas e sociais fundamentais nos textos das Constituições dos países. Considerando-se que uma das principais funções do Estado é a promoção da justiça social, nada mais lógico do que a Constituição, como norma fundamental, prever os direitos e garantias básicas que levem à realização deste objetivo. As Constituições passaram a se preocupar também com o homem social, e não mais apenas com o homem político.”

Mormente, tendo a Constituição como centro, o princípio da dignidade da pessoa humana não poderia deixar de preocupar-se com os direitos dos trabalhadores, passando a dispor de um rol extenso de direitos e garantias fundamentais. Conforme ensina Barroso (2022, p. 203): “A Constituição brasileira de 1988 contém um capítulo dedicado aos direitos sociais. Nos arts. 7º a 11, ela cuida dos direitos dos trabalhadores, incluindo suas associações profissionais e sindicais”.

Notamos, todavia, que o Estado se preocupa com a promoção da Justiça Social, que significa uma garantia na efetividade dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores.

O constitucionalismo social, então, como um movimento mundial na positivação de direitos dos trabalhadores, ganhou força principalmente com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como escreve Romar (2022, p. 17):

“Fator de grande importância para o avanço do constitucionalismo social foi, também em 1919, como parte do Tratado de Versalhes que terminou com a Primeira Guerra Mundial, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), refletindo a convicção de que a justiça social é essencial para alcançar uma paz universal e permanente.”

Logo, a reflexão que perpassa é se a Constituição, que é a lei máxima do Estado, dispõe também de normas trabalhistas, não há óbice para a existência de uma lei infraconstitucional, no caso, um código de Direito do Trabalho disciplinando todos os institutos, dos direitos e obrigações, que existam no contrato de trabalho, e na relação entre empregado e empregador.

6 – A autonomia do Direito do Trabalho: tratados e convenções da OIT

Apostamos que num estudo que se dedica a pesquisar sobre os 80 anos da CLT é indispensável abordar a autonomia científica deste ramo do direito, sob o ponto de vista da ciência jurídica. Isto porque a CLT é a consolidação de leis que rege o Direito do Trabalho. É nesta compilação de leis que extraímos os princípios jurídicos na seara trabalhista.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 21) menciona dois critérios que buscam confirmar a autonomia do Direito do Trabalho: “O primeiro leva em conta: a) a extensão da matéria; b) a existência de princípios próprios; c) a observância de método próprio. O segundo critério baseia-se nos elementos componentes da relação jurídica (sujeitos, objeto e vínculo obrigacional)”.

Destacamos também o entendimento de Carla Teresa Martins Romar (2022, p. 22-23), quando se refere a quatro autonomias do Direito do Trabalho:

“A *autonomia legislativa* do Direito do Trabalho no Brasil teve início na década de 1930, quando foram elaboradas inúmeras leis trabalhistas, firmou-se com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 e se confirmou definitivamente a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, que contém inúmeros dispositivos relativos ao Direito do Trabalho. (...) Assim, a bibliografia trabalhista é vasta, formada por tratados, cursos, teses, entre outros, resultando, sem

dúvida, em uma *autonomia doutrinária*. A *autonomia didática* do Direito do Trabalho decorre de sua maturidade científica, que faz com que seja estudado como disciplina específica, não só nas Faculdades de Direito, como também em outras, como Administração de Empresas e Economia. Completa a convicção acerca da autonomia do Direito do Trabalho o fato de contar com uma jurisdição especial (Justiça do Trabalho), conforme disposto pelo art. 92 da Constituição Federal de 1988. Assim, a existência de uma estrutura judicial específica para tratar de questões trabalhistas revela sua *autonomia jurisdicional*.” (grifamos)

Podemos assegurar que o Direito do Trabalho brasileiro, ao longo desses 80 anos da CLT, está sedimentado, motivo pelo qual adotamos as quatro características citadas por Romar. Vislumbramos, todavia, que a comunidade científica no Brasil é bem servida por vocação à disseminação do conhecimento jurídico trabalhista.

É preciso consignar que o Brasil é o país do Direito, seja pelo número de faculdades de Direito que o integram, seja pela qualidade das pesquisas acadêmicas, de instituições públicas e privadas.

Ainda é relevante dizer, acerca da autonomia jurisdicional, a criação da Justiça Especializada, que, em termos de estrutura, é um órgão do Estado (Poder Judiciário) que mais entrega com celeridade e eficiência a prestação da tutela jurisdicional.

Além das autonomias mencionadas, o Direito do Trabalho é regido ainda por Tratados e Convenções Internacionais.

Escreve Romar (2022, p. 35):

“Conforme ensina Mauricio Godinho Delgado, tratados ‘são documentos obrigacionais, normativos e programáticos firmados entre dois ou mais Estados ou entes internacionais’. As convenções, por sua vez, ‘são espécies de tratados. Constituem-se em documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidades internacionais, a que aderem voluntariamente seus membros’.”

Para Carla Teresa Martins Romar (2022, p. 35): “A Organização Internacional do Trabalho (OIT) atribui o nome de Convenção aos tratados multilaterais adotados por sua Conferência”.

Conforme informa o sítio International Labour Organization (https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_513756/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 dez. 2022), o Brasil ratificou um total de 82 convenções da OIT em vigor.

Uma vez reconhecidos os argumentos lançados no presente tópico, acreditamos ter os fundamentos suficientes para avançarmos em termos de legislação trabalhista no Brasil. Desta forma, passamos a abordar o sistema de codificação aplicado ao Direito do Trabalho.

7 – Sistema de codificação: uma proposta para o Direito do Trabalho no Brasil

Adotamos analogicamente o sistema de codificação do Direito Civil para tratarmos da codificação do Direito do Trabalho. Acreditamos que este ponto de partida contribui para a compreensão e o enriquecimento do tema em estudo.

O Direito Civil, desde o Império Romano, com a contribuição de Justiniano, foi o fundamento de muitos institutos do Direito. A princípio, este ramo privado do Direito era o que regulava as relações negociais das pessoas em sociedade, razão pela qual o conceito de contrato de trabalho desvinculou-se do Direito Civil.

Até hoje nos deparamos estudando os institutos do Direito do Trabalho servindo-nos dos conceitos do Direito Civil, dada a importância desta ciência jurídica para a manutenção da ordem e a pacificação da vida em sociedade.

Francisco Amaral (2018, p. 217) explica que:

“A ideia de sistema liga-se diretamente à de codificação, agrupamento de normas jurídicas da mesma natureza em um corpo unitário e homogêneo. Difere essa da compilação, mero ajuntamento de leis, geralmente por ordem cronológica, e da consolidação, que é a reunião de leis pelo critério da matéria, simplificando-se e apresentando-se no seu último estágio. Em senso estrito, codificação significa o processo legislativo, verdadeiramente revolucionário, que marcou os séculos XVIII e XIX, de acordo com os critérios científicos decorrentes do jusnaturalismo e do iluminismo, e que produziu os códigos, leis gerais e sistemáticas.”

Vemos que Amaral apresenta a diferenciação de compilação, consolidação e codificação. Refere-se o autor a que a codificação é o processo revolucionário cientificamente. Também entendemos que a codificação é o estágio em que o direito, uma vez positivado, está corporificado no meio social.

Além de se apresentar como um sistema legislativo científico, traz benefícios como uniformidade na interpretação do direito e segurança jurídica no ordenamento. Nada impede também que essa codificação seja revista e modificada.

Para Amaral (2018, p. 218):

“A codificação apresenta vantagens, como a de simplificar o sistema jurídico, facilitando o conhecimento e a realização do direito, permitindo ainda elaborar os princípios gerais do ordenamento que ‘servirão de base para adaptar o direito à complexidade da vida real’, o que explica o triunfo da codificação.”

A codificação, no entanto, é a expressão de princípios jurídicos normativos, que também são o resultado do conhecimento científico jurídico sedimentado. Assim, no Direito do Trabalho a codificação é uma ferramenta para a estabilidade dos institutos laborais, seu alcance é a promoção da Justiça Social.

Tércio Sampaio Ferraz Júnior (2019, p. 195) ensina que:

“Os códigos, não obstante, representam um esforço técnico de domínio prático de um material, conforme as exigências da decidibilidade de conflitos em uma sociedade complexa, submetida à celeridade das transformações. Por seu intermédio, o conhecimento jurídico viu aplicadas técnicas de controle sistemático no sentido de se constituírem grandes redes conceituais capazes de funcionar como uma espécie de mapeamento da realidade jurídica. Originários de doutrinas elaboradas no século XVIII e discutidas profusamente no correr do século XIX, os códigos que conhecemos hoje são marcados por um espírito de rigidez e conservadorismo que contrasta, mas fornece uma impressão de segurança e certeza, com a mutabilidade multifária da civilização industrial, nos quadros do predomínio do Estado-gestor e das exigências da unidade política.”

Destarte, como sustenta Ferraz Júnior, o código é o resultado prático de um determinado conflito que a sociedade materializou. A leitura que fazemos é de que o código é um sistema com base no conhecimento jurídico, dotado de tecnicismo, para ser aplicado em demandas da realidade jurídica.

Não podemos deixar de mencionar ainda que a codificação também é um dos mecanismos do Estado de Direito de assegurar os direitos dos seus jurisdicionados em sociedade. Neste sentido, a competência para legislar sobre a lei ordinária é da União. Notadamente, o Direito do Trabalho deve possuir abrangência, interpretação e aplicação nacional.

Ainda sobre uma codificação do Direito do Trabalho, estaríamos falando de hierarquia das normas na ciência laboral. Advertem Jorge Neto e Cavalcante (2018, p. 159) que: “A validade formal representa uma adequação entre as normas, entrelaçando-se à competência dos órgãos e ao processo de sua elaboração. A norma, para ser válida, deve emanar do poder competente, observando os procedimentos legais”. Neste sentido, se revela a participação do Estado de Direito.

Como escrevem Jorge Neto e Cavalcante (2018, p. 161):

“Mauricio Godinho Delgado afirma que há dois pontos centrais, os quais embasam a hierarquia normativa no Direito do Trabalho: ‘Em primeiro lugar, no ramo justralhista não se deve, a princípio, falar em hierarquia de diplomas normativos (lei em sentido material), mas em hierarquia de normas jurídicas (heterônomas e autônomas). Em segundo lugar, o critério informador da pirâmide hierárquica justralhista é distinto do rígido e inflexível imperante no Direito Comum’.”

A nosso ver, o fato de não existir um código do trabalho como fonte normativa em sentido material fragiliza a interpretação e aplicação do Direito do Trabalho brasileiro. Defendemos que é necessária a hierarquia das normas trabalhistas, a exemplo do direito comum.

Acerca da fonte material do Direito do Trabalho, Romar (2022, p. 32) afirma que: “A fonte material do Direito do Trabalho são os fatos verificados em uma sociedade em determinado momento histórico e que contribuirão para a formação e a substância das normas jurídicas trabalhistas”.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2022, p. 28) aponta para a existência de leis esparsas trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro:

“Além da CLT, há várias leis esparsas versando sobre temas específicos do Direito do Trabalho. Podem ser citadas como exemplos: a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, sobre repouso semanal remunerado e remuneração dos feriados; a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal, e a Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, sobre o seu pagamento; a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, estatuinto normas sobre o trabalho rural; a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, sobre o trabalho temporário; a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, sobre o direito de greve; a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.”

Acrescentamos, ainda, a Lei das Domésticas, Lei Complementar nº 150, de 2015, e a Lei do Motorista Profissional – Lei nº 13.103/2015. De certa forma, havendo uma unificação do Direito do Trabalho brasileiro por meio da codificação, estar-se-á preservando os princípios essenciais e fundamentais da aplicação e interpretação do direito laboral.

Notamos na doutrina jurídica trabalhista que falta uma organização nas fontes do Direito do Trabalho; deste modo, o Código do Trabalho resolveria esse problema. Na visão de Luciano Martinez (2022, p. 33): “Entendem-se como fontes materiais os acontecimentos históricos, assim considerados os relevantes fatos sociais, econômicos ou políticos que despertaram o processo de criação da norma jurídica”.

Entre nós, defende também a codificação Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 17):

“O ideal seria a edição de um Código Brasileiro do Trabalho, contemplando expressamente os direitos individuais, coletivos e difusos fundamentais dos trabalhadores, o que facilitaria sobretudo as tarefas dos juristas e operadores do direito. Mas, enquanto o legislador ordinário não editar um Código do Trabalho, cabe ao intérprete e aplicador do Direito do Trabalho promover a realização do projeto axiológico contido na Constituição brasileira de 1988, interpretando e reinterpretando os dispositivos consolidados à luz do texto constitucional e dos tratados internacionais de direitos humanos.”

Identificamos que o Direito do Trabalho é uma matéria que possui muitas fontes, seja a nível nacional ou internacional, a exemplo das convenções da OIT e dos tratados de Direitos Humanos do Trabalho, ao passo que a unificação das normas trabalhistas tornaria o sistema mais fácil e seguro de operar.

Importante também dizer que a proposta de um código do trabalho não desvaloriza o que até aqui se obteve com a Consolidação das Leis do Trabalho, muito pelo contrário, só beneficiará mais a comunidade jurídica, e aperfeiçoará as leis trabalhistas, fortalecendo o sistema jurídico, com o objetivo da garantia, promoção e eficácia da Justiça Social.

8 – O desempenho da Justiça do Trabalho diante da codificação do Direito do Trabalho

Nosso objetivo neste tópico é demonstrar que, uma vez tendo a sociedade uma legislação trabalhista pensada para o futuro dos trabalhadores e das trabalhadoras deste país, certamente a Justiça Especializada terá maiores condições de prestar a tutela jurisdicional do Estado, aplicando o Direito do Trabalho, com eficiência e celeridade, se aproximando de um fim das desigualdades oriundas das relações empregatícias, equilibrando, então, essa relação.

A Justiça do Trabalho no Brasil inicia sua história com a criação de juntas de conciliação e julgamento em 1932, e logo com a Constituição de 1934 pertenciam a Justiça do Trabalho ao Poder Executivo.

Foi, no entanto, com a Constituição de 1946 que houve sua inclusão como órgão do Poder Judiciário. A Constituição Federal de 1988 disciplinou no art. 111 os órgãos da Justiça do Trabalho. No art. 114, disciplina a Constituição a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar.

Como escreve Amanda Brazaca Boff (2020, p. 324): “A Justiça do Trabalho, como Justiça Social, jamais se descuroou da precípua missão de tornar

efetivo o direito material que lhe confere significado”. Assim, nos filiamos ao posicionamento de Amanda Brazaca Boff, na medida em que um código do trabalho será uma ferramenta fundamental para a aplicação do Direito do Trabalho, favorecendo o trabalho da Justiça Especializada, entregando com precisão a tutela jurisdicional do Estado.

Destarte, entendemos que a promulgação de um código do trabalho brasileiro certamente uniformizará o direito laboral no país, tendo em vista que a Justiça do Trabalho, por meio de seus métodos oficiais e regimentais, como a jurisprudência, as súmulas, as orientações jurisprudenciais e os precedentes normativos, tanto do Tribunal Superior do Trabalho, quanto dos Tribunais Regionais do Trabalho, também contribuirão com esses mecanismos para sanar lacunas na interpretação da legislação trabalhista pátria.

Ainda, conforme ensina Boff (2020, p. 332), acerca da estrutura do Direito do Trabalho:

“As inflexões sofridas na estrutura formadora do Direito do Trabalho por meio dos movimentos avassaladores característicos do Estado Poietico e que têm impedido a sua expansão e intensificação normativa heterônoma e negocial, em nítida rota de colisão com o desígnio constitucional de valorização social do trabalho, devem ser restauradas pela atuação da Justiça Social Trabalhista, seguindo a lógica da tendência *in fieri* do direito material a que visa tutelar.”

Nestas condições, acreditamos veementemente que as lides trabalhistas terão uma melhor resolução, dada a qualidade da aplicação do Direito do Trabalho, pela Justiça Especializada. Além também de se estar preservando os princípios jurídicos laborais e se servindo da ciência jurídica enquanto sistema de codificação.

9 – Os obstáculos para a codificação do Direito do Trabalho no Brasil: o que se sabe

Por meio da pesquisa bibliográfica realizada, com base nas doutrinas jurídicas trabalhistas atuais, constatamos que o assunto da codificação do Direito do Trabalho não é um dos temas preferidos para se tratar.

Há, no entanto, menção a fontes do Direito do Trabalho, sua autonomia, relação com os outros ramos do direito, aplicação e hierarquia das normas trabalhistas. Talvez sirva este estudo para um encorajamento a fim de enfrentar o assunto.

Nossa opinião é de que este é um assunto para o legislador ordinário brasileiro, mas, antes, o assunto deve ser discutido pela comunidade jurídico-

científica, ou seja, por aqueles que ocupam uma cadeira nas faculdades de Direito.

Mormente, a tentativa da codificação do Direito do Trabalho no Brasil não é recente. Em 1960, Antônio Ferreira Cesarino Júnior, professor catedrático da Universidade de São Paulo, já escrevia sobre: A Codificação das Leis Sociais no Brasil.

Conforme Cesarino Júnior (1960, p. 85): “A primeira tentativa de se estabelecer um Código do Trabalho no Brasil foi feita em 1917, pelo deputado Maurício de Lacerda, que apenas sugeriu a apresentação do respectivo projeto”.

No entanto, esta proposição não avançou, porque não havia nenhuma consolidação anteriormente, além da grande resistência encontrada, e de troca de governo.

Cesarino Júnior (1960, p. 92) destaca que: “Posteriormente à vigência da CLT, foram apresentados ao Parlamento brasileiro dois projetos de Código do Trabalho; o do deputado José de Segadas Viana, antigo Ministro do Trabalho e o do deputado Carlos Lacerda”.

Como dito alhures, este assunto ainda encontra muitos obstáculos no Congresso Nacional, o que, a nosso ver, deveria a sociedade brasileira, principalmente as instituições públicas e privadas, bem como os órgãos de representação social, se posicionar, além da comunidade jurídica trabalhista, como os operadores do Direito e demais interessados.

A perspectiva também é vista em um possível movimento social para a codificação do Direito do Trabalho brasileiro, liderado e de iniciativa do Presidente da República e de seus aliados, como partidos políticos, e demais agentes do Estado de Direito.

10 – Direito comparado: a opção por um Código do Trabalho em Portugal

Uma das razões de mencionar a legislação do Direito do Trabalho de Portugal se dá justamente porque o Brasil seguiu as legislações portuguesas no período colonial, motivo este que entendemos ser de importante comparação.

Acerca do direito comparado, Jorge Neto e Cavalcante (2018, p. 156) empregam o seguinte conceito:

“Como já foi dito, o direito comparado é uma ciência, a qual tem por escopo o conhecimento dos diversos ordenamentos jurídicos a partir de estudos comparativos e sistemáticos. Vale dizer: procede à comparação de várias ordens jurídicas, na busca dos seus principais

elementos determinantes, e não, simplesmente, de leis pertencentes às várias ordens jurídicas.”

Embora a realidade social não seja a mesma entre Brasil e Portugal, para fins de estudo de legislação, apostamos servir de inspiração e encorajamento, ou ainda um início, da construção de um caminho, conforme a realidade brasileira, para a codificação do Direito do Trabalho.

Pedro Romano Martinez (2022, p. 83) justifica que:

“A opção por um Código do Trabalho assentou na circunstância de, por um lado, o Direito do Trabalho, tendo em conta os estudos e a jurisprudência dos últimos quarenta anos, já ter alcançado uma estabilidade científica suficiente para se proceder a uma primeira codificação e, por outro, a mera consolidação de leis, ainda que sistematizadas, apontar para uma incipiente codificação.”

Observamos que no Brasil a experiência legislativa e jurisdicional, em matéria do Direito do Trabalho, está bem consolidada. Como demonstramos no tópico 6, o Brasil possui todas as autonomias suficientes para se encaminhar para a codificação do Direito do Trabalho.

A própria legislação de Portugal estipulou que o Código do Trabalho deve ser revisto no prazo de quatro anos, a contar da data de sua entrada em vigor. Isto significa que o sistema de codificação permite sua alteração. O Direito do Trabalho é uma matéria muito dinâmica, está em constante aperfeiçoamento, além de ser alvo ou interesse de todos os envolvidos na sociedade: empregados, empregadores, e agentes políticos.

Paula Quintas e Helder Quintas (2018, p. 16) escrevem que: “Concorde-se ou não com a opção pela codificação, certo é que urgia compactar e expurgar normas incompatíveis, sistematizando a legislação laboral no contexto do esquecido princípio da coerência normativa”.

Parece-nos coerente o pensamento exposto acerca da finalidade da codificação. No Brasil, torna-se difícil a prática jurídica trabalhista, dada a quantidade de leis trabalhistas, saindo a todo o momento, para remediar determinadas situações.

Consideramos ainda o que nos diz Martinez (2022, p. 83), a partir da realidade de Portugal:

“A codificação do Direito do Trabalho não teria sido possível sem se atender aos estudos de insignes juristas, tanto em trabalhos preparatórios de legislação laboral como noutros trabalhos científicos, e à jurisprudência social dos últimos quarenta anos.”

Deste modo, as diretrizes adotadas por Portugal visaram a abranger não só os direitos dos trabalhadores, como também os interesses das empresas, o que deve passar longe a ideologia de que o Direito do Trabalho serve apenas para o empregado. Com estas medidas, Portugal passou a contribuir com a economia do país, aumentando a competitividade das empresas e gerando emprego, com base nos incentivos da legislação trabalhista, que a nosso ver seria uma solução para a realidade brasileira.

11 – Conclusão

Buscamos inicialmente inserir o leitor no contexto histórico do surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho, no Brasil, principalmente destacando os principais pontos da exposição de motivos desta lei, quando da sua promulgação.

Notadamente, num trabalho que tem como tema os 80 anos da CLT, não poderíamos deixar de mencionar as transformações que ocorreram ao longo da sua vigência. Novos institutos do Direito do Trabalho apareceram nas relações empregatícias, exigindo que a CLT seja adaptada e atualizada, para corresponder à realidade social brasileira.

A fim de contribuir com a codificação do Direito do Trabalho, identificamos o fenômeno do constitucionalismo social, que já vigora no Brasil com a Constituição Federal de 1988 principalmente, bem como em outros países do mundo, o que, a nosso ver, fortalece a ideia da codificação.

Também se verificou que o Brasil possui todos os requisitos para avançar no projeto da codificação, pois o Direito do Trabalho brasileiro está consolidado no ordenamento jurídico, com seu método, princípios, além da estrutura legislativa e jurisdicional.

Entrementes, investigamos o sistema de codificação no direito civil, estudando analogicamente ao Direito do Trabalho. Constatamos que a ideia da codificação só traz benefícios para o sistema jurídico trabalhista, bem como assegura às partes do contrato de trabalho uma uniformidade na interpretação do direito laboral. Com a codificação, estar-se-á também preservando princípios jurídicos e materializando a ciência jurídica do Direito do Trabalho.

Destacamos que a Justiça do Trabalho, como meio para a materialização do Direito do Trabalho através da codificação, desempenhará melhor sua função jurisdicional de dizer o direito. Aliás, uma vez promulgado um código do trabalho, será também um dos meios oficiais que irá contribuir diretamente para a garantia e proteção de direitos dos trabalhadores.

Neste viés, consignamos também que a codificação irá cristalizar o entendimento dos Tribunais, da jurisprudência, das súmulas e dos precedentes normativos, estabilizando assim o direito material do trabalho, favorecendo a segurança jurídica, sem dispensar a revisão legislativa dos institutos com o passar dos tempos.

Chegamos à conclusão de que já houve várias tentativas de codificação do Direito do Trabalho no Brasil, porém a proposta não é aprovada pelo Congresso Nacional. Este assunto encontra muita resistência pelos políticos, uma vez que, conforme resultados da pesquisa empregada, não se sabe o motivo, havendo um silêncio tanto dos congressistas, quanto da doutrina especializada. Verificou-se que a mudança de governo foi um dos impedimentos de levar o projeto da codificação adiante.

Ademais, citamos o direito comparado no estudo do assunto, em relação a Portugal, país que já passou por algumas revisões da codificação do Direito do Trabalho, desde 2003.

Longe de esgotar o assunto, a tentativa foi de estabelecer alguns fundamentos para a codificação do Direito do Trabalho no Brasil, além de criar perspectivas para a estabilização do direito laboral, em termos de legislação.

A aposta realmente é de que o sistema de codificação vai trazer segurança jurídica e uma melhor qualidade na aplicação do Direito do Trabalho pela Justiça Especializada, cumprindo assim com sua missão institucional de promover e assegurar a Justiça Social no Estado de Direito.

12 – Referências bibliográficas

AMARAL, Francisco. *Direito civil*: introdução. São Paulo: Saraiva, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553602100/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

BOFF, Amanda Brazaca. Reflexões acerca da atuação da Justiça do Trabalho sob a perspectiva do Estado Democrático de Direito: a centralidade do trabalho humano. *Revista Trabalhista: Direito e Processo*, Rio de Janeiro, Forense, 2002; São Paulo, LTr, v. 19, n. 63, p. 324-333, jan./jun. 2020. Disponível em: https://app.vlex.com/search/jurisdiction:BR+content_type:4/Reflex%C3%B5es+acerca+da+atu%C3%A7%C3%A3o+da+justi%C3%A7a+do+trabalho+sob+a+perspectiva+do+Estado+democr%C3%A1tico+de+direito/WW/vid/914484057. Acesso em: 6 jan. 2023.

CESARINO JÚNIOR, A. F. Codificação das leis sociais no Brasil. *Revista da Faculdade de Direito*, USP, 55, 84-105, 1960. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66343>. Acesso em: 6 jan. 2023.

FERRAZ JR., Tercio Sampaio. *Introdução ao estudo do direito*. São Paulo: Grupo GEN, 2019. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597021417/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe B. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. *Direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. São Paulo: Saraiva, 2020. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553619306/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do trabalho*. 10. ed. Coimbra: Almedina, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: <https://app.vlex.com/-/WW/vid/881690319>. Acesso em: 10 jan. 2023.

QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder. *Manual de direito do trabalho e de processo do trabalho*. Coimbra: Almedina, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9789724082899/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

ROCHA, Marcelo Oliveira. *Indústria 4.0 no Brasil: aspectos trabalhistas*. O primeiro ano de vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): reflexões e aspectos práticos. São Paulo, LTr. 2018. p. 13-22. Disponível em: <https://app.vlex.com/search/jurisdiction:BR/Ind%C3%BAs+trian+4.0+no+Brasil%3A+Aspectos+Trabalhistas/WW/vid/799313457>. Acesso em: 6 jan. 2023.

ROMAR, Carla Teresa M. *Direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

Recebido em: 13/1/2023

Aprovado em: 6/2/2023

Como citar este artigo:

SILVA, Emiliano Cruz. 80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil: fundamentos e perspectivas para uma codificação. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 1, p. 70-92, jan./mar. 2023.