

A LUTA PELO DIREITO DOS TRABALHADORES NO ÂMBITO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE HISTÓRICA

THE STRUGGLE FOR WORKERS' RIGHTS IN THE BRAZILIAN SCOPE: A HISTORICAL ANALYSIS

Giovana Yacoub¹

Fernando Lobo Lemes²

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é analisar e fazer uma linha histórica desde o início do direito trabalhista, que é resultado de uma luta constante e infinita. Além de compreender a história, procura analisar a luta para o reconhecimento do direito do empregado, o objetivo do direito dos trabalhadores, o que é possível assegurar com a lei determinante nesse assunto e por fim, expor as diferentes etapas do direito trabalhista ao decorrer histórico. Esse é um tema pertinente, visto que, por muito tempo houve escravidão, e posteriormente empregados não tinham muitos direitos, enquanto patrões também não tinham deveres. Por isso, o direito trabalhista é uma grande vitória principalmente para a classe operária.

Palavras-chave: história; trabalho; empregado; empregador; direitos.

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze and make a historical line from the beginning of labor law, which is the result of a constant and infinite struggle. In addition to understanding the history, look for the struggle for the recognition of workers' rights, the objective of workers' rights, which is possible to ensure with the history of determining laws in this matter and end, export as different stages of labor law throughout the course . This is a relevant topic, since for a long time there was slavery, while others did not have many rights, while others did not have many rights, they also did not have duties. Therefore, labor law is a great victory, especially for the working class.

KEYWORDS: story; job; employee; employer; rights.

INTRODUÇÃO

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade Evangélica Raízes. E-mail: giovanayacoub@hotmail.com.

² Docente na Faculdade Evangélica Raízes e Professor orientador. E-mail: Fernando.lemes@faculdaderaizes.edu.br.

O direito trabalhista foi garantido conforme o tempo, e é resultado de um processo de constante evolução, portanto, passou por diversas dificuldades para ser aceito e está em constante mudanças. Este artigo será voltado para a história da antiguidade aos tempos atuais.

No primeiro capítulo que apresentará esse histórico, será voltado principalmente para o trabalho na antiguidade, sinônimo de escravidão, servidão e incapacidade intelectual, o trabalho era destinado aos que não tinham habilidades técnicas ou artísticas de arcar com outras funções.

Portanto, a origem do trabalho remete-se à exploração dos escravos, visto que, não havia direitos assegurados aos mesmos, que eram vistos apenas como um objeto, sendo submetido por tempo indefinido, ou seja, enquanto vivesse ou tivesse condições, tendo início no seu nascimento, uma vez que filhos de escravos já são considerados escravos.

Contudo, a Consolidações das Leis do Trabalho, tem como principal objetivo cessar as relações abusivas de trabalho, se fazendo necessário citar principalmente o princípio da dignidade humana, especificadamente no segundo capítulo, visto que, no pretérito não haviam leis que determinavam, por exemplo, carga horária de trabalho, condições ou benefícios. Essa legislação regula os direitos e deveres de empregador e empregado, prevendo também a igualdade salarial para pessoas que exercem a mesma função, independente de gênero, cor, raça.

Portanto, a luz da CLT, todos são vistos da mesma forma, tendo os mesmos direitos, independentemente do tipo de trabalho, manual, técnico ou intelectual, não devendo haver distinções.

Não há que se falar de direito trabalhista sem ao menos mencionar a carteira de trabalho, nela devem ser registrados todas informações profissionais da pessoa, garantindo acesso aos direitos previstos na Consolidações das Leis do Trabalho como seguro-desemprego, FGTS, benefícios previdenciários, entre outros.

As figuras patrão ou empregador e empregado surgiram com uma grande divisão, os que tinham meios econômicos de manter um empreendimento autônomo, enquanto outros tinham somente sua força de trabalho como garantia da sua existência. Atualmente, como será mencionado no terceiro capítulo essa divisão é para determinar os direitos e deveres de ambos, que é de suma importância para o cumprimento da legislação que norteia o direito trabalhista.

1. BREVE HISTORICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Neste capítulo será apresentado a história do direito trabalhista brasileiro, visando fazer uma introdução do assunto para melhor compreensão, levando em consideração desde a origem até os dias atuais.

Além disso, é de suma importância enfatizar as mudanças recorrentes desse direito, que tem como objetivo acompanhar as necessidades sociais do momento, trazendo à tona a maior modificação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, que foi a Reforma Trabalhista de 2017, que somente foi sancionada, visto os benefícios desta mudança principalmente para o trabalhador;

Portanto, é imprescindível para este artigo apresentar a criação e evolução do Direito do Trabalho, pois é um dos maiores saltos socioeconômicos do país, visto que o trabalho já foi considerado indigno, não cabendo nenhum direito aos trabalhadores e posteriormente foi se tornando motivo de orgulho, crescimento e dignidade.

1.1. ORIGEM E HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Segundo Arnaldo Pipek (2017) o direito do trabalho pode ser definido como o ramo do direito composto por um conjunto de princípios, regras e normas jurídicas que visam disciplinar as relações entre empresários, trabalhadores e entidades sindicais que representam estes últimos. Ou seja, é ele quem regula o que pode ou não ser feito nas relações de trabalho.

Portanto, ao se tratar de direito do trabalho é necessária uma análise histórica desde a origem do trabalho, levando em consideração que antigamente o trabalho já foi sinônimo de escravidão, servidão e de falta de capacidade intelectual, o trabalho era destinado àqueles que não possuíam habilidades técnicas, intelectuais, políticas ou artísticas.

A origem etimológica da palavra trabalho advém de tortura, logo, é pacífica essa concepção histórica do trabalho concebido como castigo. No entanto, no dicionário brasileiro atual trabalho tem vários significados dependendo do seu contexto, porém um deles é a reunião dos indivíduos que fazer parte da vida econômica de uma nação. Já o significado de escravo é o indivíduo que está ou foi privado de sua liberdade, sendo submetido à vontade de outrem, definido como propriedade. (TRABALHO, ESCRAVO, 2021, *online*).

O trabalho não era a melhor opção perante sociedade, era coisa de escravo segundo os homens da época, e muitas vezes era determinado a pessoas de cor, que

não tinham nenhum tipo de direito, era privado da sua própria liberdade. Inclusive era uma discussão filosófica que havia pessoas destinadas para o trabalho e outras para o trabalho, colocando-o como algo ruim e vergonhoso no meio social.

Manuel Alonso Olea (1990) lembra que o trabalho do escravo era, desde o início, um trabalho por conta alheia, no sentido de que a titularidade dos frutos do trabalho do escravo correspondia imediatamente ao dono e não ao próprio escravo.

Contudo, para alguns estudiosos a história trabalhista brasileira é dividida em três fases, sendo elas: a fase pré-histórica, da independência até a abolição da escravatura; a fase histórica, com início na abolição da escravatura até a Revolução de 1930; e por fim, a fase contemporânea, que começou na Revolução de 1930 e ainda está em continuidade nos dias atuais.

Visto isso, é possível afirmar que atualmente o trabalho é visto pela sociedade como algo que dignifica o homem, é considerado um passo crucial para a independência, amadurecimento e crescimento principalmente pessoal, é motivo de orgulho, pois quem trabalha adquire diversos direitos morais dentro da sociedade.

Essa dignidade ligada ao trabalho teve início nos tempos modernos, após a revolução industrial, que trouxe um novo tipo de sociedade onde havia uma divisão de classes, pois a partir do aumento da industrialização, com isso, se fez necessário nascer as figuras patrão e empregado, com uma grande divisão, os que com meios econômicos têm a possibilidade de investir e manter um empreendimento, e os que tinham a força de trabalho, seja braçal ou intelectual.

Segundo Adriana Calvo Pimenta (2020) a maior evolução na história do trabalho foi na Revolução Industrial, decorreu em virtude do surgimento da máquina, pois o artesanal, a mão de obra acabou sendo substituída, visto que se tratava de economia e agilidade. Portanto, essa revolução no século XIX é o marco do surgimento do Direito do Trabalho.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 1481) explica que:

As principais causas do surgimento do Direito do Trabalho são: econômica (Revolução Industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado social – intervenção estatal na relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de implantar um sistema de direito destinado à proteção).

Portanto, o direito trabalhista teve um crescimento considerável por conta de uma série de condições socioeconômicas, políticas e culturais que necessitavam de um norteador na questão empregatícia e um limitador na exploração da mão de obra

humana, uma vez que os trabalhadores não tinham um mínimo de civilidade, com jornadas de trabalho insuportáveis, desprezando principalmente a dignidade.

Além disso, a primeira Constituição a tratar do Direito Trabalhista foi a de 1934, que garantia um salário específico, jornada de trabalho limitada, proteções, repouso semanal e férias.

Assinala o doutrinador Rodolfo Neto (2006) que a Constituição de 1934 é um marco na evolução histórica de nosso direito constitucional, garantindo e inscrevendo os direitos sociais, incorporando o sentido social do direito e ampliando os horizontes do direito social à família, à educação e à saúde.

A Consolidação das Leis do Trabalho foi pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943, que reuniu em um único documento as leis trabalhistas. Além disso, os direitos disponíveis citados anteriormente pelo doutrinador (NETO, 2006), estão atualmente previstos expressamente na CLT no artigo 4º da mesma lei:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)	(Vigência)
I - práticas religiosas;	(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)
II - descanso;	(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)
III - lazer;	(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)
IV - estudo;	(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)
V - alimentação;	(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)
VI - atividades de relacionamento social;	(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)
VII - higiene pessoal;	(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)
VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.	(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) (BRASIL, 1943).

No entanto, houveram muitas alterações na lei, acompanhando a necessidade social no âmbito trabalhista, por isso há muitas emendas no Direito do Trabalho, que na maioria das vezes é para a melhora e o favorecimento dos trabalhadores. Ao todo, a reforma trabalhista alterou aproximadamente 97 artigos da CLT e outros 7 artigos de outras normas.

1.2. A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS.

A Reforma Trabalhista foi implementada no Brasil em 2017 pela Lei n. 13.467/2017. E não alterou somente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943, mas também as Leis ns. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. (PIMENTA, 2020).

Essa foi a última alteração da lei em questão, o projeto foi apresentado em dezembro de 2016, com o projeto inicial de apenas 7 artigos da CLT, porém foi alterado em abril de 2017, apresentando mais de 100 alterações. Contudo foi sancionado pelo Presidente da República, a Lei nº13.467 no dia 13 de julho de 2017, sendo aprovada em menos de seis meses. (PIMENTA, 2020).

Toda lei ingressa em um sistema, acaba dialogando com outros sistemas e outras leis, com outros artigos. Por isso, o artigo 5º, XXXVI da Constituição Federal prevê algo de suma importância para os cidadãos e também para a própria legislação.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada; (BRASIL, 1988).

Pois, nenhuma lei pode ser prejudicial à sociedade, tendo sempre que trazer benefícios. Segundo o autor Francisco Lima (2016, p. 9) “a verdadeira mudança que a Lei da Reforma almeja é ideológica, sob dois eixos: a) encurtar o manto protetor do Estado sobre o trabalhador; b) dar leveza às relações de trabalho, com as facilidades de negociação direta entre patrões e empregados em um primeiro passo, em outro passo facultando a negociação dos direitos da categoria pelo sindicato”.

As principais modificações feitas pela reforma em 2017, foram em questão as férias, rescisão de trabalho, jornada diária de trabalho, trabalho remoto (home office), remuneração, contribuição sindical, terceirização, negociação, convenções e legislação.

Neste tópico será apresentada algumas das mudanças mais pertinentes e importantes para o trabalhador, lembrando-o dos direitos garantidos. Por exemplo, impõe de início destacar o teletrabalho, uma vez que é uma modalidade atual e recorrente, disposto no artigo 75-A, B, C, D e E da CLT:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 1943).

Além disso, outra mudança pertinente a ser comentada é sobre as férias, está disponível no artigo 134, § 1º da CLT:

Art 134, § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um (BRASIL, 1943).

Outro tema de extrema importância é a proteção à maternidade, pois principalmente durante a pandemia da covid-19 foi recorrente, está presente no artigo 394 da CLT:

Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, durante a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5938)

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, durante a lactação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5938)

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943).

Por fim, é necessária a alusão as mudanças da Reforma Trabalhista ao contrato de trabalho disponível no artigo 452-A da CLT:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - Remuneração;

II - Férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - Repouso semanal remunerado; e

V - Adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador (BRASIL, 1943).

Portanto, no que tange a extinção do contrato de trabalho, a reforma trabalhista também trouxe diversas modificações como já apresentado, a fim de minimizar riscos de formação de passivos (NETO, 2018).

Compartilhando desse entendimento, Maria Helena Diniz (2017, p. 207, 208) entende pela não aplicabilidade de lei menos favorável a relações contratuais já firmadas antes da vigência da nova normativa:

Se o contrato estiver em curso de formação, por ocasião da entrada em vigor da nova lei, está se lhe aplicará na fase pré-contratual, por ter efeito imediato. Se o contrato foi legitimamente celebrado, os contratantes têm o direito de vê-lo cumprido, nos termos da lei contemporânea a seu nascimento, que regulamentará inclusive seus efeitos. Deveras, os efeitos do contrato ficarão condicionados à lei vigente no momento em que foi firmada pelas partes. Aí não há que se invocar o efeito imediato da lei nova (RT, 60:119 e 547:215; RTJ, 90:296 e 86:296). Daí a advertência de Carlos Maximiliano: “Não se confundam contratos em curso e contratos em curso de constituição; só estes a norma hodierna alcança, não aqueles, pois são atos jurídicos perfeitos”.

Como também se observa o autor Américo Rodriguez (2015), em casos de sucessão normativa, é necessário se aplicar o Princípio da Condição Mais Benéfica para os contratos já em vigência, sob pena de violação do art. 468, da CLT:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (BRASIL, 1943).

Portanto, segundo Rodolfo Neto (2018), com base nos entendimentos mencionados neste artigo, considera-se que não poderiam ser aplicados os dispositivos da reforma trabalhista caso se considerasse prejudiciais ao emprego que tenha seu contrato vigente no fim da *vacatio legis* da referida lei, sendo passível da declaração de nulidade.

Dispõe expressamente ainda que a referida lei é integralmente aplicada aos contratos vigentes, ou seja, diante de uma interpretação literal da norma, não haveria o que se questionar quanto à incidência de seus efeitos em todos os contratos de trabalho, exceto para aqueles que se extinguiram no período anterior a 11 de novembro de 2017 (NETO, 2018).

Portanto, a reforma trabalhista foi obrigatoriamente adotada a partir de novembro de 2017, uma vez que, foi considerada um benefício principalmente aos trabalhadores que é o foco desta mudança, pois caso fosse prejudicial aos envolvidos não teria sido aceita e colocada em prática.

2. O DIREITO TRABALHISTA COMO UM DIREITO A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Faz-se necessário estabelecer o conceito do trabalho digno, o princípio que o envolve, sendo um direito fundamental inerente a todo ser humano, independente do meio trabalhista em questão.

Portanto, tem como objetivo a construção dos parâmetros para definição do mínimo existencial trabalhista que a todos deve ser assegurado. Desta forma, faremos menção desde a origem, o conceito, ao princípio constitucional e a forma de atuação para assecuração desse direito.

Ademais, em aprofundamento do tema, destaca os princípios diretamente direcionados à proteção dos trabalhadores, o chamado princípio constitucional do trabalho pois, é indiscutível que a Constituição norteia todas as áreas jurídicas, não sendo diferente com as relações trabalhistas.

2.1 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

O princípio da dignidade da pessoa humana se refere à garantia das necessidades de cada indivíduo na Constituição brasileira de 1988, desde o preâmbulo, fica clara a centralidade do ordenamento jurídico brasileiro na pessoa humana. Ela é valor essencial, consagrada nos seguintes termos:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988).

Sendo mencionado novamente no artigo 1º, III da Constituição Federal, pautado na segurança do exercício dos direitos sociais e individuais.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana; (BRASIL, 1988).

No entanto, a ausência de conceito na legislação acaba tornando-o relativo a cada doutrinador, permitindo que o princípio seja interpretado de forma a buscas a efetivação da equidade na justiça brasileira, desta forma, Alexandre de Moraes conceitua dignidade como:

Um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos e a busca ao Direito à Felicidade (MORAIS, 2017, p.28).

Neste sentido, protege o exercício dos direitos fundamentais de todo ser humano, garantindo o respeitando e buscando a felicidade, não devendo ser subestimado.

No entanto, mesmo não havendo um conceito constitucional, há alguns artigos que norteiam, mencionam e dão sentido àquilo previsto pelos doutrinadores, sendo referência na indicação dos fundamentos do Estado de Direito brasileiro.

Como, por exemplo, o art. 227 e 230 da CF que discorre acerca da dignidade como um direito que não pode ser violado.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010) (BRASIL, 1988).

Art. 230. A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida (BRASIL, 1988).

O doutrinador Daniel Sarmento afirma que o princípio da dignidade da pessoa humana norteia todo o ordenamento jurídico, inclusive o constitucional. Nessa condição, afirma que desse princípio irradiam:

Segundo SARMENTO (2006, p.209) os “efeitos sobre todo o ordenamento jurídico e balizando não apenas os atos estatais, mas também toda a miríade de relações privadas que se desenvolvem no seio da sociedade e no mercado.”

Portanto, é possível concluir que independente de qual área do direito está sendo referido, os direitos e princípios constitucionais são invioláveis e servem como base para toda a legislação. Desta forma, o princípio da dignidade humana na relação trabalhista deve ser respeitado, pois se trata de um direito, assim como prevê o art. 6 da CF.

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta

Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015) (BRASIL, 1988).

Por fim, o direito ao trabalho digno se iguala ao direito a saúde, educação, alimentação, moradia, que são os básicos ao se olhar a precariedade de boa parte da população.

2.2 OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHO

Como já mencionado no tópico anterior, dentre os Princípios Constitucionais há àqueles que se aplicam à esfera jurídica trabalhista, tendo como matriz a Constituição Federal de 1988. Desta forma, o autor Maurício Godinho Delgado determina que:

Desta forma, segundo DELGADO (2018, p.218), “estudar e compreender o Direito do Trabalho, contemporaneamente, é estudar e compreender, antes de tudo, o sentido da matriz constitucional de 1988, em particular o rol de seus princípios constitucionais do trabalho. ”

Ademais, o doutrinador relaciona as seguintes proposições fundamentais de direito: Princípio da Dignidade da Pessoa Humana; Princípio da Valoração do Trabalho e do Emprego; Princípio da Justiça Social; Princípio da Submissão da Propriedade à sua Função Socioambiental; Princípio da Não Discriminação; f) Princípio da Igualdade Especialmente a Igualdade em Sentido Material; Princípio da Segurança; Princípio da Proporcionalidade e da Razoabilidade; Princípio da Vedação do Retrocesso Social.

Nesse sentido, o princípio em questão é o da dignidade da pessoa humana, mencionado em vários artigos do ordenamento jurídico, no entanto, sua definição e conceito se dão pelos doutrinadores, visto que, não é explícito em nenhum artigo. Desta forma, um dos artigos que prevê o Direito Trabalhista como constitucional é o art. 170 da Carta Magna:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995)

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. (Vide Lei nº 13.874, de 2019) (BRASIL, 1988).

Portanto, ao tratar da ordem econômica capitalista o artigo assegura a livre iniciativa, porém fundada na valorização do trabalho humano, de modo a se assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Observa-se que, embora capitalista, a ordem econômica brasileira dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado.

Desta forma, segundo a estudiosa Hannah Arendt menciona:

O labor – atividade diretamente relacionada à própria vida, que assegura a sobrevivência do indivíduo e a vida da espécie; o trabalho – atividade correspondente ao artificialismo da existência humana, cujo produto oferece certa permanência em oposição à efemeridade do tempo de vida humana; e a ação – única atividade condicionada à pluralidade e à política, que cria a condição para a história. O trabalho – e, principalmente, a ação, sendo preocupante se vê que o homem, que administra as políticas econômicas e sociais, está cada vez mais dando ênfase ao capital em detrimento do social. (ARENDR, 2000, p. 15).

Diante disto, os valores espirituais e morais inerentes ao ser humano e, portanto, os valores ou princípios da dignidade humana devem ser normativos e persuasivos, não apenas termos ou estilos eloquentes ou expressões de bom propósito, daí por que é necessário ter uma ferramenta para a efetivação de direitos. Com tratamento adequado, essas ferramentas podem realmente garantir a dignidade do trabalhador e o real valor social do trabalho, conforme estabelecido pela Carta Brasileira de 1988, que enfatiza claramente os princípios fundamentais da República e da ordem econômica, dignidade humana e o valor social do trabalho.

Contudo, o trabalho deve ter condição mínima de dignidade e direitos garantidos aos trabalhadores. Sendo assim, em face dessas garantias mínimas que Brito Filho (2004, p. 61) caracteriza o trabalho decente, acentuando que “menos que isso é sujeitar o trabalhador a condições de trabalho que estão abaixo do necessário para que seja preservada sua dignidade”. Assim conceitua:

Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais. (BRITO FILHO, 2004, p.61).

Depois disso, aliado aos conceitos analisados, o trabalho decente parece ser alcançado, e favorecido quando os trabalhadores recebem direitos mínimos a uma remuneração justa, liberdade, justiça e segurança no contexto da relação de trabalho.

Tendo como base os princípios de igualdade e não discriminação, pode-se interpretar a equidade proposta pela OIT como um direito à igualdade substantiva em primeiro, garante que todos tenham acesso a um mercado de trabalho decente com oportunidades iguais de emprego, de acesso a programas de educação, inserção e qualificação de trabalhadores. No segundo momento, envolve respeito, condições e Direitos trabalhistas para permitir que indivíduos e suas famílias vivam com dignidade.

3. A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E OS DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADOR E EMPREGADO.

O presente capítulo, preliminarmente, fará um breve estudo das relações de trabalho, discorrendo sobre sua evolução histórica até os dias atuais, especialmente, sobre a relação de emprego, apresentando os sujeitos da relação de emprego, bem como, os requisitos necessários para caracterizar esta relação.

Diante disto, os valores espirituais e morais inerentes ao ser humano e, portanto, os valores ou princípios da dignidade humana devem ser normativos e persuasivos, não apenas termos ou estilos eloquentes ou expressões de bom propósito, daí por que é necessário ter uma ferramenta para a efetivação de direitos. Com tratamento adequado, essas ferramentas podem realmente garantir a dignidade do trabalhador e o real valor social do trabalho, conforme estabelecido pela Carta Brasileira de 1988, que enfatiza claramente os princípios fundamentais da República e da ordem econômica, dignidade humana e o valor social do trabalho.

3.1 O QUE A LEGISLAÇÃO PREVÊ DE UM MODO GERAL

A Consolidação das Leis do Trabalho regulamenta as relações 1943, na Era Vargas e visa proteger o trabalhador, e regular as relações de trabalho, criando assim o direito processual do trabalho.

O principal objetivo da sua criação foi coibir as relações abusivas de trabalho, Oque anterior a legislação eram comuns situações de trabalho escravo, pois não havia leis que regulassem horários, condições de trabalho, benefícios, deveres e direitos.

Além disso, sem a CLT, um processo trabalhista demorava para ser julgado. A legislação impõe regras, determina os direitos e deveres do empregado e

empregador, além de definir conceitos importantes para relação de trabalho, e determinar, por exemplo, a igualdade de salários independente do gênero.

Sobre este tema, leciona Saraiva (2009, p. 38):

Relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação. [...] Em outras palavras, podemos afirmar que toda a relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego.

A carteira de trabalho se tornou obrigatória a qualquer pessoa empregada, considerando emprego qualquer prestação de serviço regular, ou seja, frequente, a uma empresa ou indivíduo. Nela, devem ser registradas todas informações pessoais de identificação da pessoa e toda a vida profissional, pois com essas informações o indivíduo tem acesso aos direitos previstos pela CLT, como seguro-desemprego, benefícios previdenciários.

Isto conforme o artigo 1º da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, que prevê que “esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas”.

O regime trabalhista consiste no tempo em que o trabalhador deve prestar o serviço pelo qual foi contratado, sendo previsto pela CLT de no máximo 8 horas diárias, o equivalente a 40 horas semanais, sendo permitido no máximo 44 horas semanais.

Os trabalhadores têm direito a uma hora de descanso ou para refeição em todos os dias de trabalho caso seja contratado para trabalhar o máximo de horas diárias. E caso esse direito não for concedido, o valor da hora de trabalho deve ser de no mínimo 50% a mais do que o valor da hora normal.

Desta forma, o que fora apresentado nos parágrafos anteriores está previsto na lei, conforme artigo 22 da CLT.

Art. 225 - A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho.

§ 1º - Quando, em caso de indeclinável necessidade, forem os operadores obrigados a permanecer em serviço além do período normal fixado neste artigo, a empresa pagar-lhes-á extraordinariamente o tempo excedente com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o seu salário-hora normal (BRASIL, 1943).

Além disso, há àqueles que não são assegurados pelo ordenamento jurídico trabalhista, como, por exemplo, trabalhadores rurais em que as atividades não são consideradas industriais ou comerciais, funcionários públicos, seja da União, Estados ou Municípios e por fim, servidores de autarquias públicas.

3.2 CONCEITO, DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR

3.2.1 EMPREGADO

Faz-se necessário conceituar empregado, antes de expor seus direitos e deveres, desta forma, o artigo 3º da CLT determina que,

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).

Barros (2012, p. 174) traz a seguinte definição sobre empregado:

Empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas.

Nesta definição há cinco requisitos essenciais para a caracterização da figura jurídica em cotejo: pessoa física, não eventualidade na prestação dos serviços, dependência, pagamento de salário e prestação pessoal de serviços.

Neste sentido, há diferentes tipos de empregados, como, por exemplo, empregado em domicílio, empregado aprendiz, empregado doméstico, empregado rural e público, além disso, há trabalhador autônomo, eventual e, por fim, avulso.

O empregado em domicílio está previsto no artigo 83 da CLT, que determina que é devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

Ao empregado aprendiz, disposto no parágrafo único do artigo 80 da CLT em que prevê que o menor aprendiz tem todos os direitos do trabalhador comum, neste sentido, considera menor aprendiz o menor de 12 a 18 anos sujeito a formação profissional metódica do ofício em que exerça o seu trabalho.

Contudo, no que diz respeito a empregado doméstico, reza a Lei 5.859/72, em seu 1º artigo que o empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas.

Já o empregado rural, está supramencionado na Lei 5.889/73 e conceitua “o empregado rural é a pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços com continuidade a empregador rural, mediante dependência e salário.”

Por fim, o empregado Público é aquele funcionário da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, suas autarquias e fundações, que seja regido pela CLT, possuem os mesmos direitos do empregado comum.

Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte (BRASIL, 1943).

O empregado, de acordo com sua função e condições de trabalho, tem alguns direitos que são garantidos pela C.L.T. e pela Constituição Federal. Dentre eles podemos destacar:

Carteira de Trabalho assinada; jornada de Trabalho e Hora Extra nos limites da lei; salário mensal; adicional noturno; insalubridade; periculosidade; vale transporte; 13º Salário; férias; licença maternidade; licença paternidade; aviso prévio; seguro desemprego; FGTS; entre outros.

3.2.2 EMPREGADOR

Faz-se necessário conceituar empregador, antes de apresentar seus direitos e deveres, desta forma, o artigo 2º da CLT dispõe que,

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (BRASIL, 1943).

O referido artigo apresenta as características necessárias para a relação de emprego que deve ser regida pela pessoalidade e alteridade. O caput do artigo estabelece o sujeito empregador como uma empresa, individual ou coletiva, que exerce atividade econômica (BRASIL, 1943).

Sobre este assunto Martinez (2016, p. 418) discorre que:

Nesse particular, a CLT oferece uma definição passível de crítica porque vincula a figura do empregador à da empresa, assim entendida a unidade econômica organizada, individualmente (por um empresário individual) ou coletivamente (por uma sociedade empresária), para a produção ou a circulação de bens ou de serviços (vide art. 966 do Código Civil). Essa vicissitude, porém, deve ser analisada à luz da ideologia da época da edificação das primeiras normas trabalhistas brasileiras, que atribuíam ao empregador a qualidade de instituição, com todas as características que lhe são próprias, inclusive a de existir independentemente da vinculação a qualquer pessoa física ou jurídica, a de ter poderes (ao revés de meros direitos) a de ter um caráter de continuidade e a de ter missões relevantes dentro do contexto social.

Além disso, o empregador tem direito de planejar, organizar, dirigir e controlar. Principalmente, em se tratando de uma empresa, o empregador tem o direito de planejamento, organização, direção e controle sobre o empregado.

Sendo o empregado um trabalhador subordinado, está sujeito ao poder de direção do empregador. Que também tem todo o direito de organizar o seu empreendimento, decorrente até mesmo do direito de propriedade.

É o empregador quem estabelece qual a atividade será desenvolvida, como e quando será da mesma forma, também é o empregador é que determina o número de funcionários, os cargos, funções, local de trabalho, etc.

Dentro do poder de organização é que se encontra a possibilidade de o empregador regulamentar o trabalho, elaborando o regulamento de empresa.

E tem o dever de cumprir a legislação pertinente a relação empregador e empregado; assinar a Carteira de Trabalho do empregado; efetuar os pagamentos devidos ao empregado nos termos da lei; dar ciência ao empregado dos assuntos pertinentes a sua função, assim como, sobre as políticas, normas e procedimentos que devem ser observados; cumprir as Normas Reguladoras sobre Segurança do Trabalho; adotar as medidas necessárias para propiciar um ambiente de trabalho saudável; adotar uma política de recursos humanos de respeito as diferenças e valorização do Ser Humano; etc.

CONCLUSÃO

Resumindo o exposto no decorrer do artigo, pode-se afirmar que se trata de um tema recorrente, pois a luta pelo direito dos trabalhadores é inacabável, desta forma,

foi feita uma análise histórica de momentos importantes para a criação do direito dos trabalhadores.

Sendo assim, faz-se necessário analisar esse histórico, criação e evolução do direito trabalhista, analisar a luta para o reconhecimento do direito do empregado, qual o objetivo do direito dos trabalhadores e as diferentes etapas ao longo da história.

Desta forma é possível concluir e afirmar que as mudanças históricas no direito trabalhista são conquistas graduais, além de ser um grande passo dado rumo ao processo social, e o modo como trabalhador é visto pela sociedade.

Vale ressaltar que, por muito tempo houve escravidão, e posteriormente empregados não tinham muitos direitos, enquanto patrões também não tinham deveres. Por isso, o direito trabalhista é uma grande vitória principalmente para a classe operária.

O trabalho edifica o homem e os direitos devem sempre buscar atender os princípios que norteiam a dignidade da pessoa humana. A jornada dos direitos trabalhistas é longa e árdua no Brasil e no mundo, tendo muitas fases históricas imprescindíveis para chegar ao direito trabalhista atual.

Os direitos trabalhistas foram criados para reger e facilitar a relação entre empregado e empregador, procurando proporcionar a forma mais justa entre as duas posições.

Portanto, a luz da CLT, todos são vistos da mesma forma, tendo os mesmos direitos, independentemente do tipo de trabalho, manual, técnico ou intelectual, não devendo haver distinções.

Ademais, os questionamentos iniciais deste artigo foram cessados se utilizando do método de pesquisa bibliográfica, através de estudo dirigido para artigos, monografias, livros direcionados ao assunto e a própria legislação que é de suma importância, para o entendimento e também para garantia dos direitos inerentes aos trabalhadores.

No primeiro capítulo foi abordado a origem e histórico do direito trabalho no Brasil e a reforma trabalhista, os seus impactos. Visando fazer uma introdução do assunto para melhor compreensão desde o início dos direitos trabalhistas, até os dias atuais, as mais recentes atualizações e mudanças, pois se há uma necessidade social no presente deve haver mudanças para cessar essas brechas, evitando problemas futuros.

Desta forma, o direito trabalhista pode ser considerado um dos maiores feitos na legislação brasileira, principalmente ao ser reconhecido como um direito a dignidade da pessoa humana, sendo inviolável independente da profissão ou prestação de serviço em questão, não diferenciando pelo gênero, cor, raça, religião ou por ser um serviço que faz uso de força ou intelectual. Esse é o tema abordado no segundo capítulo tanto a dignidade da pessoa humana na Constituição Federal, quanto os princípios constitucionais que norteiam o direito trabalhista que foi o objeto de estudo deste artigo.

No terceiro e último capítulo foi abordado a consolidação das leis do trabalho e os direitos e deveres do empregador e empregado, pois ambos devem cumprir àquilo previsto na lei, sendo sujeitos a ações trabalhistas, ou seja, responder em juízo caso não a obedeçam.

Portanto, pode-se afirmar que esse artigo é um estudo dirigido do Direito do Trabalho, como era antes dele e o que representa nos dias atuais, qual sua importância, como foi e é a luta pelos direitos e deveres de empregadores e empregados. Cessando assim, diversas dúvidas recorrentes no cotidiano através do contexto histórico e da contemporaneidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Diário oficial da união, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 nov. 2021.

BRASIL, Decreto-Lei Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário oficial da união, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 01/12/2021. Acesso em: 03 nov. 2021.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Trabalho decente. Análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17ª ed. rev. Atual – São Paulo: LTr, 2018.

DINIZ, Maria Helena. **Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro Interpretada**. 19a. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

ESCRAVO. In: DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2020. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/escravo/>. Acesso em: 02 dez. 2021.

LIMA, Francisco Meton; LIMA, Francisco Péricles. **Reforma trabalhista entenda ponto por ponto**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 33ª ed. São Paulo. Atlas, 2017.

NETO, Rodolfo, W. e SOUZA, Gleice Domingues. **Reforma Trabalhista: Impacto no cotidiano das empresas, 1ª edição**. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Trevisan, 2018.

OLEA, Manuel Alonso. **Da escravidão ao contrato de trabalho**. Tradução de Sebastião Antunes Furtado. Curitiba: Juruá, 1990.

PIMENTA, Adriana Calvo. **Manual de Direito do Trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (5th edição). Editora Saraiva, 2020.

PIPEK, Arnaldo, et al. **Reforma trabalhista**. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Blucher, 2017.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3a. ed. São Paulo: LTR, 2015.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2009.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

TRABALHO. In: DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2020. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/trabalho/>. Acesso em: 02 dez. 2021.