

Evolução do direito material do trabalho

Evolution of Labor Material Law

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira*

Resumo: O presente artigo tem por objetivo principal analisar a evolução do Direito Material do Trabalho ao longo da história. O Direito do Trabalho surgiu como um direito regulador de uma relação essencialmente conflituosa e estruturalmente assimétrica, como um direito de tutela dos trabalhadores subordinados. Atualmente o Brasil conta com imenso número de pessoas em situação de desemprego, número que aumentou muito com a pandemia do covid-19. O impacto desses números no mundo do trabalho é de significativo alcance, levando milhões de pessoas ao desemprego, ao subemprego e à pobreza. Nesse universo, fundamental é o papel do Direito do Trabalho, bem como a adoção de políticas públicas de ampliação da proteção social aliadas à instrumentos de manutenção de empregos. Tais medidas não podem ser adotadas sem a observância dos trabalhadores, dos empregadores e do Estado. O diálogo social mostra-se fundamental, sobretudo porque certos grupos sofrerão impactos desproporcionais em relação a outros, o que poderá aumentar a desigualdade. Assim, o Direito do Trabalho deverá voltar suas atenções não só para medidas de recuperação econômica, mas também para a intensificação de algumas formas de trabalho, em especial do trabalho remoto ou teletrabalho. A expansão desse regime de trabalho demanda sérias respostas, sobretudo no campo relacionado à tutela da saúde e proteção de dados (LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados) dos teletrabalhadores e às questões ligadas à proteção da intimidade e da privacidade.

Palavras-chave: constituição; dignidade; evolução; reforma trabalhista; trabalho.

* Desembargador Federal do Trabalho do TRT da 2ª Região – São Paulo. Livre-docente em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo – FADUSP. Professor Associado do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da USP. Professor da Faculdade de Direito do Sul de Minas – FDSM e do Centro Universitário Padre Anchieta de Jundiaí/SP. Instagram: @pauloeduardov.oliveira

Abstract: *The main objective of this article is to analyze the evolution of Material Labor Law throughout history. Labor Law emerged as a regulatory right of an essentially conflicting and structurally asymmetrical relationship, as a right of protection for subordinated workers. Currently, Brazil has a huge number of unemployed people, a number that has increased a lot with the COVID-19 pandemic. The impact of these numbers on the world of work is significant, driving millions of people into unemployment, underemployment and poverty. In this universe, the role of Labor Law is fundamental, as well as the adoption of public policies to expand social protection combined with instruments for maintaining jobs. Such measures cannot be adopted without the observance of workers, employers and the State. Social dialogue is essential, especially as certain groups will suffer disproportionate impacts compared to others, which could increase inequality. Thus, Labor Law should turn its attention not only to economic recovery measures, but also to the intensification of some forms of work, especially remote work or telework. The expansion of this work regime demands serious answers, especially in the field related to the protection of health and data protection (LGPD - General Data Protection Law) of teleworkers and issues related to the protection of intimacy and privacy.*

Keywords: *constitution; dignity; evolution; labor reform; work.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Período de 1889 a 1930 | 3 Período de 1930-1943 (Codificação pela CLT) | 4 Período de extinção da estabilidade e criação do FGTS | 5 Período de promulgação da Constituição de 1988 | 6 Período da Reforma Trabalhista de 2017 e das “novas” relações de trabalho | 7 O atual Direito do Trabalho: globalização, internet, repercussões e a evolução tecnológica | 8 Conclusão

1 Introdução

Impõe-se, inicialmente, uma indagação *jus* filosófica do termo “evolução” como “desenvolvimento progressivo de aperfeiçoamento”, termo polissêmico com “compreensão” específica em cada ramo da ciência. O antônimo evidentemente indica involução, não progresso, retrocesso.

Cabe indagar se, também no campo jurídico, pode-se falar sobre

evolução e involução quando o legislador disciplina um instituto criando-o ou reformulando-o.

A resposta é afirmativa, todavia, considerar haver evolução ou involução depende de um “juízo de valor”, correspondente à época da promulgação da norma e outro, anos depois, retrospectivo que tem a vantagem de poder contar com sua efetividade ou não efetividade.

No que concerne especificamente ao Direito do Trabalho o juízo de valor de aceitação ou de não aceitação de evolução progressiva não se funda em critério subjetivo, mas em se verificando se a norma abordada sintoniza ou não com objetivos específicos do Direito do Trabalho brasileiro.

Importante reconhecer que o “juízo de valor” tem relatividade histórica, porque norma legal tida e havida como de evolução progressiva pelos contemporâneos de sua promulgação, pode ter outra valoração como globalmente regressiva anos depois.

A avaliação pode incidir sobre normas individuais ou globalmente sobre determinado tempo legislativo.

Postos estes parâmetros escolhem-se os seguintes momentos do Direito do Trabalho para avaliação, desde que lembre que se trata de divisão acadêmica de uma realidade social de fatos que se sucedem e se complementam e que serão analisados ao longo do presente artigo.

2 Período de 1889 a 1930

A partir da promulgação da República em 1889, surgiram movimentos sociais, anarquistas, socialistas, conservadores e mais tarde comunistas que, apesar da diversidade de ideologias, lutaram renhidamente para que se promulgassem leis de proteção do operário, entre outras: relativas à duração do trabalho, limite de idades mínimas para o trabalho, afastamento na maternidade, sem falar das numerosas greves em que se pleiteavam melhores salários e condições de trabalho mais dignas.

Apesar da oposição liberal que se expressava também nas lides parlamentares entre 1889 e 1930 foram promulgadas relativamente poucas normas sob rubrica de “legislação social”.

Neste período dois acontecimentos merecem destaque: a “conversão” de Rui Barbosa expressa no teatro Lírico em 1919 e o art. 34, n. 28 da Emenda de 1926 da Constituição de 1891 em que se outorgava privativamente ao Congresso “legislar sobre trabalho”.

Em data anterior a 1919, Rui Barbosa, emitindo parecer sobre projeto

de lei, afirmava com ênfase que tratava de resquício da escravatura limitar a liberdade de trabalho impondo-lhe limites legislativos. Discursando no Teatro Lírico em 1919, na condição de candidato à presidência contradisse o que afirmara antes e acrescentou vários temas que deveriam ser objeto de norma do trabalho.

O prestígio de Rui Barbosa colaborou com outros fatores para alteração cultural infirmando a ideologia liberal contrária à disciplina jurídica do trabalho. Neste contexto se compreende que, não muitos anos depois, o legislador constituinte tenha inserido o n. 28 do art. 34 supracitado no bojo da Constituição liberal de 1891.

Sobre o período de 1891-1930 oportuna a lição de Evaristo de Moraes Filho (1960, p. 315):

Assim, terminado o balanço geral desse período compreendido entre os anos de 1919 e 1930, não podemos deixar de reconhecer que muito conseguiram as classes trabalhadoras brasileiras. Daí considerarmos erro histórico, além de mera propaganda eleitoral, a frase feita de que o Brasil nada possuía nesse terreno antes daquela última data. É uma injustiça que se comete à massa operária; aos grandes idealistas e lutadores que a defenderam e orientaram; aos parlamentares, principalmente aos membros da Comissão de Legislação Social; finalmente, a alguns homens de governo.

Embora no período 1891 a 1930, o Direito do Trabalho brasileiro ainda não estivesse constituído e ordenado em códigos, é permitida a metáfora biológica; o direito se encontrava em fase embrionária, em gestação e merece o juízo de valor no sentido que houve evolução progressiva de aperfeiçoamento.

3 Período de 1930-1943 (Codificação pela CLT)

Tão logo assumiu o poder o Governo Provisório, que se instalou com a Revolução de 1930, iniciou cumprir as promessas concernentes às relações de trabalho:

Foi imensa e caudalosa a febre legiferante em matéria de trabalho. Como que se pretendeu fazer de um só fôlego só o que deixará de ser feito e que era de, há muito, objeto de reivindicações, de greves da classe operária, de propostas parlamentares. (MORAES FILHO, 1960, p. 317).

Seria por demais longo examinar todas as normas trabalhistas que foram editadas no longo período mencionado. Abre-se, todavia espaço para dois temas: o da adoção da unidade sindical e a codificação pela CLT.

Ocorreu na década de trinta acirrada celeuma no interior e fora dos movimentos operários sobre a conveniência, ou não, da unidade sindical em cada base territorial.

O Decreto 19.770 de 1931 (Lei sobre sindicalização), instituiu a interferência do Ministério do Trabalho sobre os sindicatos indo bem além de simples reconhecimento exigindo proporcionalidade de número de sócios, sem, porém, unidade sindical. O Decreto 24.694/34, promulgado apenas quatro dias antes da promulgação da Constituição de 1934 regulou novamente a matéria e manteve a interferência sindical sem nada dispor sobre unidade sindical.

Na elaboração da Constituição de 1934 duas correntes antagônicas pleitearam que a norma constitucional deveria disciplinar a matéria; uma pela liberdade, outra pela unidade. O legislador constitucional optou pela liberdade, nos seguintes termos no art. 120: "A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos" [Constituição (1934)].

A Carta Outorgada de 1937 enfatizou o reconhecimento prévio sem dispor sobre liberdade ou unidade.

Sem prévia reforma constitucional, mas consagrando o costume, o Decreto-Lei 1402/1939, tido como "terceira lei sistemática sindical" implantou a unidade com a possibilidade de apenas ser reconhecido um sindicato para cada profissão com delimitação da base territorial pelo Ministério do Trabalho:

Unidade de língua, unidade de pensamento nacional, unidade de raça, unidade sindical. Estava criado, pelos idealizadores da Revolução de 1930 o "regime Sindical mais consentâneo com nossas condições de país que evoluía da fase agrária para a industrial, evitando que a pluralidade resultasse em lutas de classes e em lutas de interesses dentro das próprias classes (Segadas Viana) (MORAES FILHO, 1960, p. 26)

Após breves anotações sobre o modelo sindical, que perdurou tanto tempo na realidade nacional, cabe indagar se, em "juízo de valor", ele representou para o direito nacional evolução progressiva de aperfeiçoamento. A resposta é negativa tomando-se como referência as disposições da Constituição de 1934, que adotara a pluralidade.

No que concerne à codificação do Direito do Trabalho pela CLT oportuno contextualizá-la com direitos estrangeiros europeus que, desde os meados do século XIX e, mais intensamente a partir do início do século XX, iniciaram a “organização do trabalho” codificando suas normas.

O atraso temporal brasileiro se explica por razões históricas e a oportunidade de realizá-la em 1943 está bem expressa nas linhas de Arnaldo Sussekund, um dos colaboradores da elaboração do texto celetista:

Das fontes geradoras do texto. Afirma-se comumente que a Comissão da CLT se inspirou na Carta del Lavoro. Tal acusação, além de confundir o todo com uma de suas partes, revela, sem dúvida, o desconhecimento de evolução das leis brasileiras sobre Direito do Trabalho. Dos onze títulos que compõem a Consolidação, apenas, o V, relativo à organização sindical, correspondeu ao sistema então vigente na Itália. Mas, nesse tópico, a Consolidação nada fez do que transplantar para o seu próprio tópico, os Decretos-Leis de 1939 a 1942, que reorganizaram o sistema sindical à luz da Constituição de 1937, então vigente, tendo por alvo a preparação das corporações cujos integrantes integrariam o Conselho de Economia Nacional, nela instituído (arts. 57 e 58). O título VI referente ao contrato coletivo de trabalho, revelou as necessárias adaptações ao regime sindical adotado. (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA, 1997, p. 68).

Sintetizando o período estudado de dois temas, na adoção da unidade sindical não houve evolução, ao passo que na codificação houve evolução como elemento progressivo de aperfeiçoamento.

4 Período de extinção da estabilidade e criação do FGTS

Como é sabido o texto original celetista dispunha que o trabalhador com mais de um ano de emprego, se despedido sem justa causa, tinha direito de indenização “de antiguidade” proporcional aos anos trabalhados e, a partir dos dez anos no emprego ocorria a aquisição da chamada estabilidade no emprego (estabilidade decenal).

Em volta 1967, o modelo da estabilidade estava esgarçado e entre as principais objeções que sofria por parte do empresariado estava sua inflexibilidade nos momentos em que se impunha uma alteração

no processo produtivo sem a correspondente qualificação técnica de empregados estáveis, cuja despedida ainda que não fundada em justa causa era muito onerosa.

Na visão do empresariado da época, com relação ao pagamento da “indenização de antiguidade” somente empresas de porte com projeção de gastos economicamente previstos tinham condições de arcar com as verbas rescisórias; empresas numerosas de menor porte eram surpreendidas com alto custo do pagamento das verbas rescisórias.

Para fazer face a tais circunstâncias houve reivindicação de propostas de criação de um “fundo” a que se poderia recorrer na hipótese de pagamento indenizatório de trabalhadores despedidos sem justa causa.

Indo ao encontro de tal proposta o governo de Castelo Branco optou pela criação do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço – FGTS, inicialmente optativo a cargo do empregador, depositado na conta do empregado, visando sobretudo dar apoio financeiro nas despedidas imotivadas.

O FGTS teve e tem ainda uma longa história: no início globalmente para dar suporte a política habitacional. Afirmava-se que o valor anual do FGTS depositado com as correções pertinentes teria o mesmo valor de um ano da indenização de antiguidade. A verdade é que, com o tempo, a correção dos valores depositados não resguardou a paridade com o valor anual salarial de uma despedida imotivada.

Uma acirrada discussão se levantou sobre vantagens e desvantagens sobre o FGTS, tida por muitos como lei que visaria fins econômicos em detrimento dos sociais e favoreceria a rotatividade da mão de obra (MACEDO; CHAHAD, 1985).

Longa a história do FGTS que sofreu (e ainda sofre) alterações em sua finalidade, atendendo, por exemplo, levantamentos dos depósitos em favor de depositários que sofrem grandes acidentes, em detrimento de políticas públicas que deveriam ser implantadas pelos governos e não o são.

O tema da proteção do emprego tomou nova dimensão com o dispositivo constitucional em 1988: que, entre outros direitos, garantiu ao trabalhador o seguinte: “Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos” (BRASIL, 2022, não paginado).

A garantia de emprego abrange, tanto uma despedida por motivo não disciplinar, “despedida arbitrária” (tida como tal a que não se

fundamentar em motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos), como inexistência de falta disciplinar (justa causa).

Caberá à lei complementar estipular as indenizações correspondentes aos motivos determinantes da despedida.

Na atual conjuntura não há perspectiva de o legislador editar a lei complementar e o trabalhador despedido de forma imotivada há de se contentar com a indenização prevista no I do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Em síntese, pois, do momento da criação do FGTS até nossos dias não houve evolução como elemento progressivo de aperfeiçoamento de proteção aos empregados mas, ao contrário, houve inequívoco prejuízo aos trabalhadores advindo do fim da estabilidade decenal.

5 Período de promulgação da Constituição de 1988

Todas as Constituições, a partir da de 1934 (art. 121), disciplinaram normas de Direito Material do Trabalho, mas, se compararmos o conteúdo das Constituições anteriores com a de 1988 verificamos que o conteúdo desta é bem mais amplo e detalhado.

Fruto de um processo de redemocratização da nação brasileira, a Constituição Federal de 1988, promulgada em cinco de outubro do mesmo ano, alterou por completo o sistema de proteção do direito do trabalho em seu viés constitucional.

O ambiente de liberdade subsequente ao regime ditatorial foi um dos fatores que contribuíram para elaboração do texto constitucional, inclusive no âmbito da regulação do trabalho.

O fenômeno jurídico comporta breve observação; são relativamente poucos os direitos estrangeiros que lançam conteúdo de direito material do trabalho em suas constituições.

Os direitos que não o fazem sentem-se culturalmente seguros de que o legislador ordinário respeitará as conquistas históricas consignadas na legislação ordinária.

O mesmo não se pode esperar de países de governos ditatoriais ou subdesenvolvidos que, não encontrando forte barreira constitucional, encontram mais facilidade para atropelar direitos adquiridos ao sabor de interesses políticos imediatos, como acontece com o Brasil.

Após a Constituição Federal de 1988, os direitos sociais trabalhistas ganharam, corretamente, a dimensão de Direitos Humanos Fundamentais. A Carta Magna de 1988 foi, portanto, um marco histórico jurídico-social dos Direitos Fundamentais Trabalhistas.

Dessa forma, a Constituição Federal de 1988 inaugurou importante fase de proteção aos direitos sociais trabalhistas, elevando o trabalho à categoria de princípio, tendo como um dos fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (artigo 1º da CF/88) e como objetivos a construção de uma sociedade livre, solidária e justa, a redução das desigualdades sociais, a erradicação da pobreza e da marginalização social, além da conclamada promoção do bem de todos (artigo 3º, III e IV da CF/88).

Além disso, a Constituição de 1988 inseriu o Direito do Trabalho em seu núcleo mais importante. Os direitos sociais trabalhistas, como já mencionado, ganharam a proteção na dimensão de Direitos Fundamentais.

É o que se depreende das palavras do Ministro Maurício Godinho Delgado em recente obra:

Passados mais de vinte anos do surgimento da Constituição, já existe maturidade histórica, cultural e científica para se bem compreender suas diretrizes essenciais com respeito ao Direito do Trabalho. Na verdade, hoje se tem claro que a Constituição de 1988 produziu leitura e compreensão abrangentes do Direito do Trabalho na economia, na sociedade e na ordem jurídica brasileiras, destacando com clareza seu papel na sociedade política e na sociedade civil do país. (DELGADO, 2019, p. 48).

Todas as normas de direito material elencadas no art. 7º da Carta Magna são também, inequivocamente, princípios norteadores de futuras normas que objetivarem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

Emitindo um juízo de valor podemos concluir, no que tange ao direito material, que o texto constitucional muito contribuiu para sua evolução, bem como para desenvolvimento progressivo de seu aperfeiçoamento.

Notou-se por parte do legislador constituinte uma grande preocupação em proteger o trabalho, especialmente, pelo grande número de dispositivos constitucionais reservados à matéria trabalhista na Carta Magna de 1988.

Domingos Sávio Zainaghi destacava, à época, as novidades trazidas na Constituição vigente, nos seguintes termos:

[...] As principais novidades são férias remuneradas com um terço

a mais, direitos dos empregados domésticos, licença paternidade, FGTS, ampliação do prazo prescricional para a cobrança de créditos trabalhistas para cinco anos etc. (ZAINAGHI, 2001, p. 7).

O Direito Individual do Trabalho foi regulado a partir do artigo sétimo e se estendeu até o artigo de número onze da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Na sequência, empreende-se uma análise mais acurada dos citados dispositivos constitucionais.

Iniciando-se pelo artigo sétimo cujo conteúdo objetivou estabelecer em que termos a proteção ao trabalho individual aconteceu a partir de 1988 no Brasil.

Trata-se de um dispositivo bastante extenso e que teve por finalidade assegurar um rol de direitos mínimos aos trabalhadores entre os quais se destacam: a equiparação em termos de direito dos trabalhadores urbanos e rurais; a proteção à relação de emprego no que se refere à despedida arbitrária; a previsão de seguro-desemprego para as situações em que esse resultar de ato involuntário; a institucionalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço como regime único para todos os trabalhadores; a estipulação de salário mínimo; a previsão de piso salarial e a proteção contra a diminuição dos salários, salvo negociação coletiva.

Além disso restaram assegurados direito ao décimo terceiro salário; previsão de adicional noturno; regras de proteção ao salário em razão de sua natureza alimentar; direito à participação nos lucros e na gestão da empresa; direito ao salário-família; limitação das jornadas de trabalho; previsão do repouso semanal remunerado, devendo este acontecer preferencialmente aos domingos; direito à remuneração superior pela hora-extra efetuada; direito às férias anuais, remuneradas e acrescidas de 1/3; direito a licença à gestante e licença-paternidade; proteção especial ao trabalho da mulher; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; proteção à saúde, segurança e higiene do trabalho; previsão de adicional para atividades laborais de risco; direito à aposentadoria para todos os trabalhadores; proteção à criança; reconhecimento de acordos e convenções coletivas; proteção ao trabalho em razão da automação; seguro contra acidentes de trabalho extensivo a todos os trabalhadores da organização empresarial; proteção contra discriminação no que se refere ao trabalhador portador de algum tipo de deficiência; proteção contra tratamento diferenciado às diferentes modalidades de trabalho: trabalho manual, trabalho técnico e trabalho intelectual; previsão de proteção ao trabalho desenvolvido pelo menor de 18 anos; equiparação

entre os trabalhadores dotados de vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso e atribuição de garantias básicas ao trabalhador doméstico.

Na sequência, no artigo oitavo da Constituição Federal de 1988, notou-se o cuidado do legislador constituinte em assegurar o direito de associação coletiva dos trabalhadores, bem como estabelecer algumas premissas para a instituição legítima dessas organizações.

Deve-se reconhecer que neste ponto poderia haver aperfeiçoamento da atual norma constitucional, por exemplo, no que diz respeito à pluralidade sindical.

Observou-se, sobretudo, que no artigo oitavo, a consagração constitucional da liberdade de associação coletiva dos trabalhadores, de forma desvinculada à autorização do Estado, vedando-se, inclusive a intervenção e a interferência estatal nessas organizações. Houve, também, a adoção do sistema da unicidade sindical, que consiste no fato de que em uma mesma base territorial não seja possível a instituição de mais de um sindicato que busque salvaguardar os interesses de uma mesma categoria profissional ou econômica. Atribuiu-se ao sindicato a missão de defender no âmbito judicial ou no âmbito administrativo, os interesses da categoria integrada por seus sindicalizados.

Houve, na oportunidade, a institucionalização obrigatória da contribuição sindical, que foi posteriormente modificada pela Lei n. 13.467/2017, assim como o direito de liberdade de associação daqueles que pertençam a uma determinada categoria profissional, o que significa dizer, em última análise, que nenhum trabalhador é obrigado a filiar-se a qualquer entidade sindical, mas é sim obrigado a contribuir com o custeio da mesma, mediante contribuição anual definida em assembleia. Resta estabelecida a obrigatoriedade da participação das entidades de associação.

Posteriormente, por intermédio da Emenda Constitucional n. 72/2013, estendeu-se aos trabalhadores domésticos todos os direitos assegurados aos demais trabalhadores no âmbito constitucional, inclusive nas relações coletivas quando da realização de negociações coletivas de trabalho.

Garantiu-se ainda ao filiado, ainda que aposentado, a prerrogativa de votar e ser votado nas assembleias sindicais. Por fim, assegurou-se a estabilidade provisória no emprego, isto é, a proteção contra despedida arbitrária ao empregado que se tornava dirigente sindical, seja titular ou suplente, até 01 ano após o fim de seu mandato.

No artigo nono o legislador constituinte se preocupou em garantir

o direito de greve aos trabalhadores, importante conquista vez que pela primeira vez uma Constituição Brasileira tratou a greve como um direito.

Referido artigo elasteceu grandemente o direito de greve, possibilitando aos trabalhadores, em princípio, realizar greve sempre que entenderem que esta seja devida, sem qualquer tipo de limitação, vez tratar-se de norma constitucional de eficácia plena, que não depende de qualquer outra norma para ser aplicada.

Através deste dispositivo, a CF/88 assegurou aos trabalhadores o direito à greve, cabendo apenas a eles estabelecer a oportunidade e a conveniência do exercício de tal direito, insisto, sem qualquer limitação.

Foi reservada, apenas à lei específica, no parágrafo 1º do artigo 9º, o papel de regulamentar o direito de greve na realização de serviços ou atividades essenciais ou atendimento de necessidades inadiáveis da comunidade.

Ocorre que posteriormente à promulgação da Constituição de 1988 foi editada a Lei n. 7.783/89 que, em tese, deveria apenas obedecer ao comando exarado pelo parágrafo 1º do artigo 9º da Constituição, assim determinado:

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º [...]. (BRASIL, 2022, não paginado, grifo nosso).

Acontece que a Lei n. 7.783/89 extrapolou em muito o comando constitucional supratranscrito e regulamentou o exercício do direito de greve dos trabalhadores, como se o caput do artigo 9º da CF/88 necessitasse de tal “regulamentação”, tendo, portanto, inúmeros artigos limitadores do exercício do direito de greve e, portanto, inconstitucionais, salvo aqueles poucos que obedeceram ao comando específico exarado pelo parágrafo 1º do artigo 9º da CF/88.

Finalmente o parágrafo 2º do artigo 9º estabelece possibilidade de punição em caso do cometimento de abusos por parte dos grevistas.

Por sua vez, o artigo décimo teve por objetivo assegurar aos trabalhadores o direito de representação em órgãos públicos colegiados, em que sejam discutidos assuntos de interesses profissionais ou previdenciários.

Por fim, o artigo onze garantiu aos trabalhadores que trabalhassem em organizações com mais de 200 empregados a eleição de um representante que iria tratar dos interesses dos empregados, de forma direta.

José Afonso da Silva explica com muita propriedade o significado do reconhecimento dos direitos trabalhistas, sob o ponto de vista de sua eficácia, no corpo normativo constituinte de 1988, ao afirmar:

São direitos dos trabalhadores os enumerados nos incisos do art. 7º além de outros que visem à melhoria de sua condição social. Temos, assim, direitos expressamente enumerados e direitos simplesmente previstos. Dos enumerados, uns são imediatamente aplicáveis, outros dependem de lei para sua efetivação prática [...]. (SILVA, 2003, p. 288).

Verifica-se, assim, que o tratamento conferido ao regramento trabalhista pelo legislador constituinte de 1988, embora extenso, não foi, de forma nenhuma, exaustivo. Quando repetiu conceitos incluídos entre direitos e garantias individuais, quis acentuar a importância para a comunidade geral, destacando a importância dos direitos trabalhistas enquanto direitos fundamentais assegurados constitucionalmente e inerentes à condição humana de todo trabalhador.

6 Período da Reforma Trabalhista de 2017 e das “novas” relações de trabalho

Conforme muito bem relatou o Professor Marcio Pochmann em artigo escrito à época da edição da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), podem ser destacadas quatro fases de desregulação da legislação social e trabalhista no Brasil, assim consideradas:

[...] destaca-se o aparecimento de uma primeira fase de desregulação da legislação social e trabalhista transcorrido durante a segunda metade da década de 1960, com a ascensão da Ditadura Militar-Civil (1964–1985). [...]

A segunda fase da desregulação se caracterizou por deslocar a evolução dos rendimentos do trabalho do comportamento acelerado da produtividade, trazendo, por consequência, a prevalência de uma economia industrial de baixos salários. Ao mesmo tempo, uma

enorme desigualdade se fortaleceu tanto entre a renda do trabalho, revelada pela relação entre as altas e as baixas remunerações, como entre o rendimento do trabalho e as demais formas de renda da propriedade (juros, lucros, aluguéis e outras).

A terceira fase da desregulação do trabalho pode ser constatada na década de 1990, com a dominação de governos com orientação neoliberal. Dessa forma, assistiu-se à generalização de medidas de liberalização da contratação de trabalhadores por modalidades abaixo da orientação estabelecida pela CLT. Entre elas, a emergência desregulada da terceirização dos contratos em plena massificação do desemprego e precarização das relações de trabalho.

A partir da metade da década de 2010, todavia, uma quarta fase da desregulação das leis sociais e trabalhistas foi desencadeada. Com a aprovação da lei geral da terceirização e da reforma trabalhista, a septuagenária CLT foi profundamente modificada como jamais identificada nas fases anteriores da desregulação do trabalho.

A atualidade da reformulação encontra-se inserida na logicada desconstituição do trabalho tal como se conhece, pois, integra o novo sistema da UBERização do trabalho no início do século XXI. Isso porque o modo UBER de organizar e remunerar a força de trabalho distancia-se crescentemente da regularidade do assalariamento formal, acompanhado geralmente pela garantia dos direitos sociais e trabalhistas.

Como os direitos sociais e trabalhistas passam crescentemente a ser tratados pelos empregadores e suas máquinas de agitação e propaganda enquanto fundamentalmente custosos, a contratação direta, sem direitos sociais e trabalhistas, libera a competição individual maior entre os próprios trabalhadores em favor dos patrões. Os sindicatos ficam de fora da negociação, contribuindo ainda mais para esvaziamento do grau de organização em sua própria base social.

Ao depender cada vez mais do rendimento diretamente recebido, sem mais a presença do histórico salário indireto (férias, feriado, previdência etc.), os fundos públicos voltados ao financiamento do sistema de seguridade social enfraquecem quando não contribuem para a prevalência da sistemática do rentismo financeiro. Nesse sentido, a consolidação da nova classe trabalhadora do precariado assenta-se na expansão dos serviços e das ocupações de renda intermediária dos proprietários de micro

e pequenos negócios. (POCHMANN, 2017, p. 276-277, grifos do autor).

Fato é que em 11 de novembro de 2017, mesma data que entrou em vigência a CLT original (quem sabe como uma forma de “homenagem”?), entrou em vigor a Lei n. 13.467/2017, a chamada “Reforma Trabalhista”, com ela trazendo modificação em mais de 107 artigos da CLT, sem que uma discussão profunda tivesse ocorrido, quer com a sociedade, quer com os trabalhadores, quer com os próprios parlamentares.

A famigerada “Reforma Trabalhista”, segundo seu relator, Deputado Rogério Marinho, engenheiro de formação, teve por objetivo central “modernizar” a CLT, vez que esta, por ser de 1943, se encontrava “ultrapassada”.

Referida Reforma Trabalhista produziu alterações no campo do Direito Material e Processual do Trabalho, sendo que ante a temática discutida no presente artigo, o que nos interessa diretamente são as alterações realizadas no Direito Material do Trabalho.

Inequivocamente a “Reforma Trabalhista”, longe de contribuir na modernização da estrutura produtiva brasileira, retirou a segurança mínima de trabalhadores já pauperizados. Os direitos assegurados ao trabalhador buscam reduzir as assimetrias. Ao desconstituir parte destes direitos, a Reforma naturalizou as desigualdades, ao invés de buscar corrigi-las. Foram criadas diversas modalidades de contrato de trabalho, com diferentes níveis de proteção e acesso a direitos. O efeito destas “inovações” no mercado de trabalho foi a redução do salário médio anual, gerando o empobrecimento de uma grande parcela dos trabalhadores no Brasil.

O que se verificou, em momento posterior à edição da Lei n. 13.467/2017 é que a reforma incentivou a informalidade e não significou um aumento real de renda, nem para as empresas, nem para os trabalhadores, em que pese a ideia inicial da reforma fosse a modernização, flexibilização e geração de empregos. Ocorre que, depois de mais de quatro anos de sua vigência, verifica-se que ela não trouxe os avanços esperados, pelo contrário, diante de todo cenário de desemprego e pandemia, temos o aumento do desemprego e a precarização das relações de emprego. Assim, aumentaram a informalidade e a falsa pejetização.

Na esteira de mudanças das relações trabalhistas e da revolução digital, intensificada no período da pandemia, surgiu um novo fenômeno

batizado como “uberização”. Trata-se de um modelo de trabalho que prevê um estilo mais informal, flexível e por demanda, vinculado principalmente aos aplicativos de entregas e de transporte, onde as próprias pessoas tem uma nova rotina, com autonomia nas tarefas e a possibilidade de optar quando querem trabalhar e para quem querem trabalhar.

Por outro lado, esse novo modelo traz alguns desafios e muitos problemas na questão dos direitos trabalhistas, pois esses trabalhadores não possuem, por exemplo, salário fixo, nenhum tipo de estabilidade ou benefício em caso de acidente de trabalho, nenhuma garantia trabalhista estabelecida pela CLT e nenhuma remuneração por hora extra, ou seja, nenhuma segurança jurídica.

Resta inequívoco que o aumento da informalidade desencadeado pela “Reforma Trabalhista” resultou também na chamada “uberização”, vez que os trabalhadores estão envoltos em uma aparência de autonomia em patente contradição com uma realidade de subordinação e hipossuficiência. Além disso, a condição de vulnerabilidade desses trabalhadores não permite que a relação seja isonômica, principalmente ao considerar a situação de dependência do trabalhador para o fim de sobrevivência.

Dessa forma, pela relação atual com aplicativos, os trabalhadores sofrem um desamparo legal, vez tratar-se de uma resposta ao desemprego mediante trabalho em condições precárias e com a supressão de direitos, por meio de uma falsa premissa de trabalho autônomo, que viabiliza a exploração por meio de jornadas de trabalho extenuantes, baixos salários e desamparo legal.

O discurso de necessidade de diminuição dos direitos trabalhistas como única forma de ampliação dos postos de trabalho trazido ao longo da discussão da Lei n. 13.467/2017 no Congresso Nacional, não se confirmou na prática. As estatísticas demonstram que não ocorreu a criação de novos postos de trabalho de modo expressivo, ou que estes se deram em formas precarizadas, como o contrato intermitente, ou a partir de trabalho autônomo, especialmente por plataformas digitais.

Fato inegável é que a fragilidade do mercado de trabalho e dos direitos do trabalhador ficaram mais evidentes com tantas alterações legislativas como “Reforma Trabalhista, Reforma Previdenciária, crise econômica, crise pandêmica, Contrato Verde e Amarelo, Minirreforma trabalhista, Programa emergencial de manutenção do emprego e renda, Medidas Provisórias de redução de salário e jornada, etc.” e em cada uma destas situações, vimos o desmonte dos direitos

trabalhistas, constitucionais e previdenciários e da proteção social, o que naturalmente acarreta insegurança e inequívocos prejuízos aos trabalhadores.

7 O atual Direito do Trabalho: globalização, internet, repercussões e a evolução tecnológica

Se o Direito busca, ainda que tardiamente, normatizar de uma maneira sustentável o reflexo do comportamento social, é natural que o Direito do Trabalho seja um dos ramos do estudo do Direito que mais se tenha transformado nas últimas décadas ao atender aspectos socioculturais e tecnológicos de todos os tipos, isto, inclusive, compreendendo crises dos mais diversos gêneros, forças motrizes de diversas mudanças culturais e legislativas, conforme se demonstrou nos tópicos supra.

A humanidade vem passando ao longo da história por processos de evolução e progressos no que tange à relação entre a origem e a formação do Estado e da sociedade.

Como pano de fundo do surgimento do Direito do Trabalho, ramo do Direito em destaque neste estudo, existe um longo processo histórico, cultural, social, religioso, econômico e político, sendo que a sociedade industrial e o trabalho assalariado foram grandes marcos impulsionadores da seara trabalhista, criando os primeiros elementos necessários para uma defesa de uma intervenção do Estado nas relações de trabalho.

No entendimento de Amauri Mascaro Nascimento, a partir de então o Direito do Trabalho constitui-se no formato mais próximo ao que hoje temos.

Nesse sentido, elucida o autor:

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das “coisas novas” e das “ideias novas” [...]. (NASCIMENTO, 1997, p. 4).

Na mesma esteira, ensina Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 86) que o pressuposto histórico-material do trabalho subordinado, que é elemento nuclear da relação empregatícia, é o trabalho juridicamente livre.

É no contexto histórico da Quarta Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 4.0, que se insere o Direito do Trabalho na atualidade, cujo desafio principal é a análise das repercussões da tecnologia, em específico das atuais redes sociais nas relações de emprego.

É certo que a expressão “Quarta Revolução Industrial” é absolutamente nova e muito debatida, tanto no meio acadêmico como no mercado de trabalho, e ora chamada também Indústria 4.0.

Podemos dizer que essas tecnologias, individual e coletivamente, possuem o poder de mudar o mercado de trabalho, criando e destruindo empregos, juntamente com o direito à propriedade, o direito autoral e impactar todos os demais direitos fundamentais.

A transição do mundo do trabalho para novos sistemas ainda mais automatizados e toda a revolução digital, que trouxe novos panoramas de alcance, propagação e velocidade de produção, informação, comunicação, ainda são muito recentes e em constante transformação e evolução, sendo muito difícil auferir as consequências no mundo jurídico, do desenrolar desse cenário.

Exemplo máximo dessa questão, sob nosso prisma, é a nanotecnologia, cujos impactos na sociedade e, inclusive, na área trabalhista, já são sentidos, como, por exemplo a implantação de “chip” sob a pele de empregados para controle de horário, o que já ocorre em alguns países da Europa.

A mundialização e as novas ferramentas tecnológicas modificam o nosso trabalho e também o nosso dia a dia, pois transforma, em última análise, a maneira que vivemos nossas vidas como indivíduos de direito e como Estado em forma. O corpo no espaço não é mais um impeditivo para as relações jurídicas, sociais ou culturais, muitas vezes, não é, sequer, um dificultador, pois tem-se o mesmo trabalho para enviar uma mensagem de texto via mensageiro instantâneo para um vizinho de porta como tem-se para encaminhar para uma filial em um país a mais de três mil quilômetros de distância. Vale, nesse sentido, citar o Marco Civil da Internet (Lei n. 12.965/2014) e a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei n. 13.709/2018), por exemplo, leis extremamente recentes que regulam as relações jurídicas efetuadas por meio da internet e o uso de dados coletados, em sua maioria, pela internet. Essas leis nada mais são

que reflexo da evolução do Direito e da sua tentativa, bem-sucedida, de acompanhar os acontecimentos e os novos hábitos sociais, culturais, políticos, históricos e, sobretudo, tecnológicos e sua aplicação às relações de trabalho são indiscutíveis.

A tecnologia é o principal elemento que favorece a globalização, na medida em que tem o condão de reduzir o mundo, posto que automatiza a produção e substitui tarefas repetitivas por um processo integrado e interativo com bases informáticas e de controle produtivo e não mais no uso direto de ferramentas e máquinas pelos trabalhadores (MAGANO, 1999, p. 83).

As relações laborais foram, inequivocamente, afetadas por toda essa nova revolução tecnológica e pela difusão das mídias sociais que afetam, cada vez mais, o dia a dia de trabalho nas empresas.

Vivemos hoje a sociedade da informação, profundamente marcada justamente pelo avanço da informática e dos meios de comunicação, que possibilitaram a desmaterialização dos espaços produtivos e impactaram no comportamento humano.

Toda essa transformação social, por meio de tecnologia da informação, não poderia ser possível de manter-se estruturada, ordenada e socialmente aceita se não fosse um pacto social bem estruturado que garanta, acima de tudo, os direitos e as limitações desses direitos de cada ser-social, ou como podem também ser chamados, indivíduos habitantes da Aldeia Global.

Nesse passo, é evidente que tal transformação repercutiu em todas as áreas da sociedade, sendo que na seara trabalhista não foi diferente, haja vista que seus efeitos positivos e negativos foram sentidos, mormente em razão do binômio privacidade do empregado-poder diretivo do empregador diretamente afetado por essa nova dinâmica social, já tão sensível por natureza.

As redes sociais e outras formas de comunicação on-line, como fruto da sociedade contemporânea, propiciaram um novo meio, um novo espaço, para esse tradicional embate entre empregado e empregador e o Direito do Trabalho continua atento à preservação dos Direitos Fundamentais do empregado, em especial sua dignidade e intimidade.

Dessa forma, cabe ressaltar que o empregado, enquanto exercente de mão de obra, não pode perder seu *status* de ser humano e, por consequência, e sempre, independentemente da situação e da relação jurídica que se insira, ser humano e cidadão. O poder diretivo do empregador, mais do que nunca, se vê limitado pelos direitos

fundamentais dos trabalhadores, com especial destaque para a privacidade (englobados os dados pessoais) que agora se encontram resguardados pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

8 Conclusão

Finalizando e concluindo o presente artigo que trata sobre a evolução do Direito Material do Trabalho, cabem algumas ponderações que me parecem fundamentais.

O Direito do Trabalho historicamente, conforme se demonstrou, sempre teve muitos questionamentos, mas sempre conseguiu cumprir seu papel de proteção dos trabalhadores. Ocorre que daqui para frente esse Direito do Trabalho enfrentará como principais inimigos, inequivocamente, a retração econômica, o desemprego em massa, a extinção de postos de trabalho tradicionalmente existentes, o aumento populacional, a preocupação redobrada com o meio ambiente laboral, as pandemias como a COVID-19 e a tentativa persistente, do ponto de vista histórico, de subjugarlo a uma mera variável econômica, como historicamente sempre ocorreu.

A história revela que, em momentos de crise econômica, avoluma-se o coro de críticas à “rigidez das normas jurídico-laborais”. Por certo, não se duvida que surgirão os defensores da flexibilização trabalhista, da desregulamentação de normas, da “autonomia” dos trabalhadores, sustentando que essas soluções são os remédios de todos os males, relegando o direito do trabalho a um mero instrumento a serviço da promoção do emprego, sem observar sua verdadeira importância.

Certamente vão se acentuar discursos estimulando conflitos sociais entre aqueles que tem empregos e aqueles desempregados ou com vínculo precário, como trabalhadores de plataforma ou intermitentes, no sentido de que é preciso desproteger para criar empregos, como se fosse possível “nivelar por baixo” todos aqueles que dependem do trabalho como fonte de subsistência.

Nesse contexto não podemos esquecer da história do Direito do Trabalho, que surgiu como um direito regulador de uma relação essencialmente conflituosa e estruturalmente assimétrica, como um direito de tutela dos trabalhadores subordinados, como uma ordem normativa de compensação da debilidade fática destes face aos respectivos empregadores, com a ideia de retificação, no plano jurídico, das desigualdades.

Estima-se que mais de 25 milhões de empregos formais e vagas informais podem ser perdidos no mundo como resultado da pandemia da COVID-19 e seus reflexos, embora o Brasil já tivesse uma situação de desemprego estrutural mesmo antes da pandemia. O impacto desses números no mundo do trabalho é de significativo alcance, levando milhões de pessoas ao desemprego, ao subemprego e à pobreza.

Nesse quadro, o Direito do Trabalho e, por consequência, as normas sociais, terão um papel fundamental na retomada da normalidade.

A solução passa, necessariamente, por medidas de políticas públicas de ampliação da proteção social aliadas à instrumentos de manutenção de empregos, tais como a redução da jornada de trabalho, aumento das licenças remuneradas, benefícios fiscais para as empresas que gerem empregos etc.

Tais medidas não podem ser adotadas sem a observância dos trabalhadores, dos empregadores e do Estado. O diálogo social mostra-se fundamental, sobretudo porque certos grupos sofrerão impactos desproporcionais em relação a outros, o que poderá aumentar a desigualdade, especialmente entre os chamados trabalhadores hipervulneráveis, historicamente já discriminados (jovens, idosos, deficientes, negros, indígenas etc.). Nesse particular, o Direito do Trabalho terá um papel fundamental na prevenção e eliminação da discriminação e exclusão (Convenções n. 100 e 111 da OIT).

O Direito do Trabalho deverá voltar suas atenções não só para medidas de recuperação econômica, mas também para uma das consequências naturais do distanciamento social, que foi a intensificação de algumas formas de trabalho, em especial do trabalho remoto ou teletrabalho. A expansão desse regime de trabalho demanda sérias respostas, sobretudo no campo relacionado à tutela da saúde e proteção de dados (LGPD) dos teletrabalhadores e às questões ligadas à proteção da intimidade e da privacidade.

Portanto pode-se sinteticamente afirmar que o papel reservado ao Direito do Trabalho é o de ser o protagonista na retomada do emprego e, por consequência, do fortalecimento da economia. Para tanto, é indispensável que as normas sociais sejam alçadas ao epicentro do qual devem partir todas as medidas políticas e econômicas tomadas a partir de prévio diálogo social tripartite, tendo a proteção humana como destino final não só do direito do trabalho, mas de toda nova ordem global que se erigirá.

Eis o papel a ser desempenhado pelo Direito do Trabalho, eis a evolução que se espera do Direito do Trabalho.

Referências

BRASIL. [Constituição (1934)]. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934. *Diário do Poder Legislativo*: Rio de Janeiro, a. II, n. 198, p. 9254-9272, 19 dez. 1935. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD19DEZ1935.pdf#page=1>. Acesso em: 18 fev. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 fev. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Constituição da República e direitos fundamentais*: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

MACEDO, Roberto Bras, MACEDO, Mats e CHABAD, José Z. FGTS e a Rotatividade. São Paulo. Ed. Nobel e Ministério do Trabalho, 1985. Cf. Estabilidade e Fundo de Garantia, Simpósio promovido pelo Instituto de Direito Social, São Paulo, ed. LTr, 1985.

MAGANO, Octavio Bueno. Princípios ou diretrizes do direito do trabalho. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro (coord.). *A transição do direito do trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 1999. p. 38-40.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Tratado elementar de direito do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. v. 1.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

POCHMANN, Márcio. O fim do trabalho como se conhece no Brasil. *Revista do TST*, Brasília, v. 83, n. 4, p. 272-286, out./dez. 2017.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Curso de legislação social: direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

Referências complementares

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

GOMES, Orlando. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1988.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTI, Jouberto Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de direito do trabalho: história do direito do trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017. v. 1. pt. 2.

BRASIL. [Constituição (1891)]. *Emenda constitucional de 3 de setembro de 1926*. Emendas à Constituição Federal de 1891. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc%20de%203.9.26.htm. Acesso em: 7 abr. 2022.

BRASIL. [Constituição (1934)]. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)*. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 8 abr. 2022.

BRASIL. [Constituição (1937)]. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937*. Brasília, DF: Presidência da

República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 8 abr. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Emenda constitucional n. 72, de 2 de abril de 2013*. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em: 8 abr. 2022.

BRASIL. *Decreto n. 19.770, de 19 de março de 1931*. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm. Acesso em: 7 abr. 2022.

BRASIL. *Decreto n. 24.694, de 12 de julho de 1934*. Dispõe sobre os sindicatos profissionais. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d24694.htm. Acesso em: 8 abr. 2022.

BRASIL. *Decreto-lei n. 1.402, de 5 de julho de 1939*. Regula a associação em sindicato. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1402.htm. Acesso em: 8 abr. 2022.

BRASIL. *Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 abr. 2022.

BRASIL. *Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989*. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, ODF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm. Acesso em: 8 abr. 2022.

BRASIL. *Lei n. 12.965, de 23 de abril de 2014*. Estabelece princípios,

garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 8 abr. 2022.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 8 abr. 2022.

BRASIL. *Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 8 abr. 2022.