80 anos da CLT

Evolução histórica do direito do trabalho no Brasil e cenário atual das discussões trabalhistas

Em 2023, comemoram-se os 80 anos de criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que se deu por meio pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, que regula as relações de trabalho no Brasil. A CLT é considerada um marco por ter unificado inúmeras disposições jurídico-normativas, como leis, decretos e outras normas trabalhistas, bem como inserido outros direitos e deveres na legislação brasileira.

Um cenário econômico favorável tanto aos investimentos quanto à geração de empregos está condicionado ao acompanhamento dos avanços da sociedade. Neste sentido, é essencial que as mudanças ocorridas na sociedade sejam incorporadas à legislação, especialmente a trabalhista, a fim de que não se deixem engessar as relações de trabalho frente aos seus novos formatos e modalidades.

Em comemoração aos 80 anos da CLT, apresentamos um breve histórico de evolução legislativa e as principais mudanças trabalhistas desse período, década após década, as quais refletem a dinâmica constante das transformações sociais. Algumas destas disposições já foram revogadas, complementadas ou superadas por novas regras ou entendimentos jurisprudenciais, mas, servem-nos de referência histórica:

1943

Criação da CLT

Rompimento com uma tradição até então existente no Brasil, que perdurava há séculos, de desvalorizaçãodo trabalho. Dentre as normas de proteção mais importantes criadas pela CLT está a licença-maternidade que, em sua redação original, estabelecia a proibição de trabalho da mulher no período de seis semanas antes e seis semanas depois do parto, ou seja, um período de licença-maternidade custeado pelo empregador de apenas 12 semanas.

1950

Previsão de igualdade salarial

Lei 1.723/1952; e

1960

Criação do 13º salário
Lei nº 4.090/62;

Instituição do salário-família
Lei nº 4.266/1963;

Regulação do direito de greve
Lei nº 4.330/1964;

Criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)
Lei nº 5.107/1966, ainda sob regime de opção pelo empregado; e

Ampliação do período de licença-maternidade para quatro semanas antes e oito semanas depois do parto

Criação do direito à percepção de adicional de periculosidade
Lei nº 2.573/1955;

1970

Regulamentação do trabalho de jovens entre 12 e 14 anos
Decreto nº 66.280/1970;

Criação do trabalho temporário
Lei nº 6.019/1974;

Criação do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)
Lei nº 6.321/1976;

Direito às férias na CLT
Decreto-Lei nº 1.535/1977.

1980

Criação do vale-transporte
Lei nº 7.418/1985;

Promulgação da Constituição Federal de 1988
Elevou inúmeros direitos trabalhistas à categoria de direitos fundamentais, inerentes à própria condição humana, tais como a limitação da jornada de trabalho, o FGTS, a licença-maternidade de 120 dias, dentre outros, não passíveis de redução, isto é, elevados à categoria de cláusula pétrea do Estado Democrático de Direito; e

Nova regulamentação do direito de greve e definição de atividades essenciais
Lei nº 7.783/1989.

1990

Regulamentação do Programa do Seguro Desemprego
Lei nº 7.998/1990; e

Criação do contrato de trabalho por prazo determinado
Lei nº 9.601/1998.

2000

Regulamentação da Participação nos Lucros e Resultados (PLR)
Lei nº 10.101/2000;

Proibição de exigência de período de experiência superior a seis (6) meses

Lei n° 11.644/2008; e

Lei de Estágio

Lei n° 11.788/2008

2010

Criação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social)

Decreto n° 8.373/2014;

Regulamentação do trabalho doméstico

Lei Complementar 150/2015; e

Reforma Trabalhista,

com alteração substancial em mais de 200 disposições da CLT, com o objetivo de modernizá-la
Lei n° 13.467/2017.

2020

Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda,

durante o desafio trazido pela pandemia do novo coronavírus - Lei n° 14.020/2020;

Programa Emprega+Mulheres,

com o objetivo de ampliar e preservar o acesso ao mercado de trabalho da mulher, além de combater discriminação de gênero no ambiente de trabalho - Lei n° 14.457/2022, e

Piso Nacional dos Profissionais de Enfermagem

Lei 14.434/2022.

Com o aniversário de 80 anos da principal diretriz legal trabalhista em âmbito nacional, ainda remanescem muitas discussões sobre os novos desafios no contexto das relações de trabalho, o que torna dinâmica a atuação na assessoria trabalhista e exige atualização constante.

Dentre os temas ainda pendentes de discussão, definição legislativa e jurisprudencial, podemos destacar a relevância dos seguintes:

- **Trabalho remoto**
  O debate acerca da adoção da modalidade de teletrabalho e suas implicações, tais como o cumprimento de normas relacionadas a medicina e segurança do trabalho e, especialmente, das condições psicológicas de trabalho em tal modalidade; a adoção da modalidade de teletrabalho de forma integral ou hibrida, dentre outros temas correlatos.

- **Saúde laboral**
  A saúde, sobretudo mental, da classe trabalhadora, também figura entre as principais pautas de discussões trabalhistas recentes, especialmente no mundo

- **Constitucionalidade do tabelamento para indenizações por danos morais**
  O STF também decidirá, por ocasião do julgamento da ADI 6050/DF, se a previsão legal incluída pela Reforma Trabalhista no tocante à limitação aos valores de indenização por dano moral viola princípios constitucionais.

- **Validade da instituição de contribuição assistencial via negociação coletiva**
  Por ocasião do julgamento do ARE 1.018.459/PR, o STF poderá vir a rever entendimento que resultou na pós-pandemia. Crises de ansiedade, de pânico e síndrome de *Burnout*, além da privação do convício social e familiar, têm demandado atenção especial de todos os atores envolvidos nas relações de trabalho.

- **Constitucionalidade do trabalho intermitente**
  STF decidirá, nos autos da ADI 5826/DF, se o trabalho intermitente, introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Reforma Trabalhista, com o objetivo de ampliar a contratação de trabalhadores e reduzir a informalidade, é ou não constitucional.

declaração de inconstitucionalidade da imposição de contribuições assistenciais aos empregados não sindicalizados pela via de acordo ou convenção coletiva. Caso o entendimento seja revisto, a contribuição poderá ser cobrada dos empregados não sindicalizados, desde que pactuada em acordo ou convenção coletiva, respeitado o direito de oposição.

Nossa atuação
Trabalhista

Nossa equipe Trabalhista atende demandas contenciosas e consultivas em assuntos complexos, com ampla e vasta experiência em demandas empresariais. Para obter esclarecimentos sobre temas que sejam de seu interesse, por favor, entre em contato com nossos profissionais.

Aloizio Lima
aloizio.lima@lefosse.com
(+55) 11 3024 6382

Paulo Peressin
paulo.peressin@lefosse.com
(+55) 11 3024 6383

Rafael de Morais
rafael.morais@lefosse.com
(+55) 11 97504 4097