

Desafios Históricos da Consolidação das Leis Trabalhistas e suas Implicações nas Relações de Trabalho

Yuri Ribeiro Alves ¹
Elieel Alef de Faria ²

1 Introdução

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) representa um marco histórico na legislação brasileira, tendo sido promulgada no ano de 1943. Desde então, ela assumiu um papel preponderante na regulação das relações trabalhistas no país. No entanto, ao longo de sua trajetória, a CLT se deparou com uma série de adversidades e desafios que exerceram um impacto de suma relevância sobre o panorama laboral brasileiro.

Nesta pesquisa, propomos analisar os problemas históricos da CLT, buscando compreender as principais dificuldades que surgiram ao longo do tempo e como elas afetaram as relações de trabalho no Brasil. O objetivo é identificar os desafios enfrentados em sua aplicação e examinar as consequências desses problemas para os trabalhadores, empregadores e para o sistema como um todo.

Ao longo dos anos, a CLT tem passado por modificações e atualizações pontuais, em uma tentativa de acompanhar as transformações do mercado de trabalho e as demandas sociais. Contudo, diversos problemas estruturais persistem, gerando debates acerca da eficácia e adequação da legislação trabalhista aos desafios contemporâneos.

Entre os problemas históricos enfrentados, destacam-se a rigidez das normas trabalhistas, informalidade, judicialização, a ineficiência na fiscalização e cumprimento das leis, a dificuldade de adaptação às novas formas de trabalho e a incapacidade de lidar com a informalidade.

Esses problemas têm gerado impactos diretos nas condições de trabalho,

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Una de Betim.

² Graduando em Direito pela Faculdade Una de Betim.

na precarização de empregos, na vulnerabilidade dos trabalhadores e na dificuldade de acesso a direitos trabalhistas básicos. Além disso, a CLT também tem sido criticada por não conseguir acompanhar as transformações tecnológicas, os avanços da globalização e as novas formas de organização do trabalho, o que gera um descompasso entre a legislação e a realidade.

Diante desse contexto, torna-se essencial a análise aprofundada dos problemas históricos da CLT, a fim de compreendermos os obstáculos enfrentados e buscar alternativas para aprimorar a legislação trabalhista. Nesta pesquisa, utilizaremos métodos qualitativos para coletar e analisar dados, incluindo entrevistas, grupos focais e análise documental, buscando uma compreensão ampla e contextualizada dos desafios enfrentados pela CLT ao longo de sua trajetória.

No decorrer deste trabalho, exploraremos cada um dos problemas históricos identificados, apresentando estudos de casos, análises de legislações complementares e examinando as perspectivas de especialistas e atores envolvidos nas relações de trabalho. Com base nessas análises, buscaremos propor recomendações e soluções para superar os problemas históricos, visando contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais justo, equilibrado e adequado aos desafios do século XXI.

2 Evolução da Legislação Trabalhista no Brasil

A evolução da legislação trabalhista no Brasil remonta ao período colonial, quando o país era uma colônia de Portugal. Nesse período, a mão de obra escrava predominava, e os direitos trabalhistas eram praticamente inexistentes. Com a independência do Brasil em 1822, a situação pouco se alterou para a classe trabalhadora. Após a independência, houve tentativas isoladas de regulamentar o trabalho no Brasil, mas a legislação trabalhista efetiva só começou a ser desenvolvida no século XX. A Revolução de 1930 e a ascensão de Getúlio Vargas à presidência foram marcos cruciais nesse processo. Em 1943, o governo de Vargas promulgou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que se tornou o pilar da legislação trabalhista no país.

No dia 1º de maio de 1943, o então presidente Getúlio Vargas sancionou a CLT, por meio do Decreto-Lei nº 5.452. A CLT consolidou diversas normas conquistadas pelos trabalhadores brasileiros nas décadas anteriores, estabelecendo direitos como férias, salário mínimo e limitação de atividades de risco a crianças e mulheres.

Avanços e consolidação de direitos nas décadas de 1950 e 1960:

Em 1951, foi criado o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) para garantir segurança financeira aos trabalhadores demitidos sem justa causa, substituindo a estabilidade decenal.

Em 1962, durante o governo João Goulart, foi instituído o 13º salário.

Em 1963, os trabalhadores rurais foram incluídos na CLT, garantindo-lhes direitos semelhantes aos demais empregados, como carteira assinada, jornada de oito horas, férias remuneradas e aviso prévio.

Direitos e estabilidade adquiridos nas décadas de 1970-1980:

Em 1977, os trabalhadores passaram a ter direito a férias de 30 dias corridos.

Em 1988, a Constituição determinou que o FGTS se tornasse obrigatório e estabeleceu que jornadas acima de seis horas diárias deveriam ser remuneradas como horas extras.

A maior mudança nas relações trabalhistas nas últimas décadas ocorreu em 2017, com a aprovação da Lei nº 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista. Essa reforma trouxe uma flexibilização dos direitos trabalhistas, reduzindo a carga de um regime trabalhista restritivo. Dentre os principais pontos da reforma, é essencial destacar alguns:

Flexibilização da jornada de trabalho:

- Aprovou a adoção de jornadas de trabalho mais flexíveis, como a jornada intermitente, em que o trabalhador é convocado para trabalhar apenas quando necessário.

Possibilidade de terceirização em todas as atividades da empresa:

- Autorizou a terceirização em todas as atividades da empresa, inclusive na atividade-fim.

Facilitação da negociação direta entre empregadores e empregados:

- Permitiu que as negociações entre empregadores e empregados prevaleçam sobre a legislação em alguns casos.

Regulamentação do trabalho intermitente e do home office:

- Regulamentou o trabalho intermitente, em que o trabalhador é convocado para trabalhar apenas quando necessário, e o home office, em que o trabalhador realiza suas atividades de casa.

Portanto, a legislação trabalhista no Brasil passou por diversas mudanças ao longo do tempo, refletindo as transformações nas relações de trabalho e as demandas da sociedade. Desde a promulgação da CLT, em 1943, até a Reforma Trabalhista de 2017, a legislação trabalhista brasileira evoluiu e se adaptou às novas realidades do mercado de trabalho. No entanto, as mudanças também geraram debates e críticas, principalmente em relação à flexibilização dos direitos trabalhistas. Ainda assim, a legislação trabalhista continua sendo um importante instrumento de proteção aos trabalhadores brasileiros.

3 Os Desafios Enfrentados pela Legislação Trabalhista no Brasil

Como dito anteriormente, a legislação trabalhista é uma peça legislativa fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores e na regulamentação das relações de trabalho no país. No entanto, ao longo do tempo, diversos desafios têm surgido, questionando a eficácia e a adequação da CLT às necessidades do mercado de trabalho e da sociedade brasileira contemporânea. Neste capítulo, abordaremos alguns dos principais desafios enfrentados pela CLT, explorando a rigidez das normas, a desatualização da legislação, a judicialização, a informalidade no mercado de trabalho e a precarização das condições de emprego. Cada um desses temas representa uma faceta crítica da legislação trabalhista e tem implicações significativas para trabalhadores, empregadores e a economia como um todo.

Rigidez nas normas: É a percepção de que suas normas são excessivamente rígidas. Críticos argumentam que essa rigidez pode limitar a criação de empregos e a competitividade das empresas. As restrições impostas pela legislação tornam complexo e oneroso o processo de contratação e demissão de trabalhadores, o que pode desencorajar empregadores a formalizarem seus quadros de pessoal.

Desatualização: Apesar de ter passado por diversas alterações ao longo dos anos, a legislação trabalhista não acompanhou adequadamente as transformações do mundo do trabalho. O surgimento do serviço remoto e da economia compartilhada, por exemplo, tem gerado lacunas legais e dificuldades na aplicação da lei. Essa desatualização resulta em burocracia excessiva, que, por sua vez, acarreta o aumento dos custos operacionais para as empresas. Cumprir as exigências legais e obrigações burocráticas demanda tempo, recursos e conhecimentos específicos, sobrecarregando os empregadores, principalmente os pequenos e médios empresários.

Judicialização: A interpretação das leis trabalhistas pode variar entre juízes e tribunais, gerando um grande número de processos judiciais. A complexidade da legislação, juntamente com a falta de clareza em muitos de seus dispositivos, contribui para esse aumento. Tanto empregadores quanto trabalhadores enfrentam dificuldades em entender e aplicar corretamente as normas trabalhistas, o que cria incertezas e litígios.

Informalidade: A carga tributária e os encargos trabalhistas impostos pela CLT podem incentivar a informalidade no mercado de trabalho. Muitos empregadores optam por contratar trabalhadores sem registro formal para evitar os custos e obrigações associados à contratação regular. Isso resulta em uma lacuna de direitos e benefícios para os trabalhadores, além de redução na arrecadação de impostos.

Precarização do trabalho: Apesar de seu objetivo de proteger os direitos dos trabalhadores, a CLT também enfrenta críticas relacionadas à precarização das condições de trabalho. Alguns empregadores exploram

brechas na legislação para reduzir custos e benefícios trabalhistas, o que pode levar a condições de trabalho desfavoráveis e salários inadequados.

Considerando o exposto, é importante dizer que a legislação trabalhista deve evoluir para se adaptar às mudanças no mundo do trabalho, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores sem prejudicar a competitividade das empresas. Abordar esses desafios de maneira eficaz é essencial para criar um ambiente de trabalho justo e equitativo no Brasil. Portanto, é fundamental que o debate e a reforma trabalhista considerem as complexas interações entre esses desafios e busquem soluções equilibradas.

4 Impacto das reformas nas relações de trabalho

As reformas trabalhistas no Brasil têm gerado impactos significativos nas relações de trabalho, com mudanças nas condições laborais, direitos e deveres de empregadores e trabalhadores, e busca por equidade nas relações de trabalho.

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe mais de 100 alterações na CLT, regulamentando práticas já existentes e adequando-se a novas realidades. As principais regras alteradas dizem respeito à regulamentação, plano de carreira e jornadas de trabalho, além de levantar debates sobre qualificação profissional, a relação entre tecnologia e mercado de trabalho e o crescimento de empregos informais no Brasil.

As mudanças nas condições laborais decorrentes das reformas têm sido objeto de análise crítica, com avaliação dos efeitos dessas alterações no ambiente de trabalho. A flexibilização das relações entre empregadores e empregados gerada pela reforma agilizou processos ao regular acordos individuais e coletivos, mas também ocasionou a precarização de alguns setores e categorias vulneráveis.

As mudanças nos direitos e deveres de ambas as partes também têm sido objeto de análise crítica, com identificação de áreas de conflito ou desequilíbrio nas relações de trabalho. A Reforma Trabalhista promoveu mais autonomia dos contratos individuais de trabalho, a possibilidade do trabalho intermitente e a

flexibilização da legislação trabalhista. No entanto, essas mudanças geraram uma diminuição no nível de proteção do trabalhador, uma precarização e um aumento no número de trabalhadores informais.

A busca por equidade nas relações de trabalho é fundamental para promover relações de trabalho justas e sustentáveis. É importante buscar alternativas que possam equilibrar as necessidades dos trabalhadores e dos empregadores, identificando áreas específicas de proteção que podem ser fortalecidas ou enfraquecidas.

Em resumo, as reformas trabalhistas têm gerado impactos significativos nas relações de trabalho no Brasil, com mudanças nas condições laborais, direitos e deveres de empregadores e trabalhadores, e busca por equidade nas relações de trabalho. É importante avaliar criticamente essas mudanças e buscar soluções equilibradas que promovam relações de trabalho justas e sustentáveis.

5 Análise crítica das mudanças, propostas e inovações na CLT e legislação trabalhista no Brasil

A análise sobre as inovações propostas e seu potencial impacto nas relações de trabalho no Brasil, tem um foco maior nas mudanças mais recentes nas leis trabalhistas e na avaliação crítica das motivações por trás dessas mudanças. Como as mudanças afetam os direitos dos trabalhadores e propõe soluções equilibradas que possam promover relações de trabalho justas e sustentáveis?

As mudanças revelam a necessidade de considerar os diferentes impactos das reformas nas relações de trabalho e buscar um equilíbrio entre a proteção dos direitos dos trabalhadores e o ambiente favorável ao crescimento econômico, como:

Foco na proteção dos direitos trabalhistas: É fundamental garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, como salário mínimo, férias remuneradas, 13º salário e garantia de emprego. Esses direitos são pilares fundamentais para garantir a justiça e o equilíbrio nas relações de trabalho

Mudanças nos direitos trabalhistas: A Reforma Trabalhista de 2017 tornou os direitos trabalhistas mais flexíveis conforme o modelo de trabalho firmado, permitindo maior liberdade para negociações entre empregadores e empregados. No entanto, é importante garantir que essas mudanças não levem à precarização de alguns setores e categorias vulneráveis

Atualização da legislação: A necessidade de adaptação da legislação trabalhista é um tema relevante, considerando as mudanças no mercado de trabalho e as novas demandas dos trabalhadores e empregadores. É crucial que as leis trabalhistas sejam atualizadas para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e o desenvolvimento econômico, encontrando um equilíbrio entre esses dois objetivos.

Promoção de boas práticas no ambiente de trabalho: A promoção de relações humanas no trabalho, como o respeito mútuo, a comunicação clara e aberta, e o equilíbrio entre responsabilidades profissionais e pessoais, é fundamental para fomentar um ambiente de trabalho mais justo e ético.

Investimento no desenvolvimento de habilidades interpessoais: Treinamentos e programas de capacitação que visam melhorar a comunicação, o trabalho em equipe e a resolução de conflitos são essenciais para promover relações saudáveis no ambiente de trabalho.

6 Estudos de Caso

Os estudos de caso são importantes para analisar as transformações nas relações de trabalho resultantes de reformas trabalhistas. É possível realizar análises de experiências de países, como Alemanha, França, Suécia e Brasil, comparando as mudanças nas relações de trabalho decorrentes das reformas. Além disso, é possível investigar empresas que adotaram modelos de trabalho inovadores e analisar setores tradicionais e como enfrentaram desafios nas relações de trabalho.

Um exemplo é a análise das Hartz Reforms, realizadas na Alemanha entre 2003 e 2005, e a Reforma Trabalhista da Austrália, como estudos de caso. Essas reformas promoveram mudanças significativas nas relações de trabalho, com impactos na flexibilização das relações entre empregadores e empregados, agilização de processos ao regular acordos individuais e coletivos, mas também ocasionaram a precarização de alguns setores e categorias vulneráveis.

7 Casos Específicos de Empresas ou Setores

A investigação de setores tradicionais e como enfrentaram desafios nas relações de trabalho oferece insights valiosos sobre a adaptação das organizações às mudanças no mercado de trabalho.

Um estudo de caso interessante é a análise das relações de trabalho e o impacto nos resultados de empresas de pequeno porte. Esse tipo de estudo pode fornecer informações detalhadas sobre como as mudanças nas relações de trabalho afetam o desempenho e a dinâmica organizacional em empresas menores.

Além disso, empresas inovadoras como **Mercado Livre, iFood e Uber** têm adotado modelos de trabalho flexíveis e inovadores, que em teoria, prioriza o bem-estar e a produtividade dos colaboradores. Essas empresas buscam alinhar suas estratégias às tendências tecnológicas e investem em hubs de inovação para constantemente testar novas soluções, demonstrando como a inovação nas relações de trabalho pode impulsionar o sucesso organizacional.

A inovação tecnológica também tem impactado o mercado de trabalho, exigindo que as empresas se adaptem e desenvolvam ações para ter uma força de trabalho bem treinada. A capacitação dos profissionais e a preparação das equipes para mudanças radicais são essenciais para que as empresas enfrentem os desafios decorrentes da inovação tecnológica.

Empresas inovadoras costumam ser capazes de superar momentos de incerteza e adversidades, buscando alternativas para as situações que se apresentam. A inovação é um pilar importante para as organizações acompanharem a evolução do mercado e a mudança das necessidades e dos

desejos dos consumidores.

Através de pesquisa, é possível fazer um levantamento sobre Insights sobre quais as principais mudanças as grandes indústrias sofreram com as atualizações dos meios e modos de trabalho:

Empresas de Tecnologia:

- Análise de políticas de trabalho flexíveis, programas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional e impactos na produtividade. Empresas líderes em tecnologia adotaram modelos de trabalho flexíveis e remotos

Indústria Automobilística:

- Investigação sobre como a automação afetou as relações de trabalho na indústria automobilística. Necessidade de maior cautela na análise das mudanças nas habilidades exigidas, níveis de emprego e esforços para requalificação de trabalhadores.

Setor de Saúde:

- A evolução das relações de trabalho na indústria da saúde reflete não apenas mudanças nas políticas, mas também na dinâmica da prestação de cuidados. A busca por equilíbrio entre a eficiência operacional e o bem-estar dos profissionais é um desafio contínuo, exigindo uma abordagem holística para garantir um sistema de saúde resiliente e sustentável. É necessário considerar que o fluxo da inovação positiva passa por Flexibilização de Jornada e Trabalho Remoto, Ênfase na Tecnologia e Telemedicina, Mudanças nas Condições de Trabalho, Redesenho das Funções Profissionais, Negociações Salariais e Benefícios, Foco na Saúde Mental dos Profissionais e Impacto nas Relações Interprofissionais.

Varejo e Serviços:

- Análise de estratégias para lidar com demandas sazonais, contratações temporárias e mudanças nas expectativas dos trabalhadores.

Empresas Multinacionais:

- Análise de estratégias para promover consistência nas práticas de trabalho globalmente. Investigação sobre como empresas multinacionais gerenciam as diferenças nas legislações trabalhistas de diferentes países, suas Negociações Coletivas e Participação dos Sindicatos, Terceirização e Novas Formas de Emprego, Treinamento e Desenvolvimento Profissional, e principalmente o Impacto nas Relações com Filiais Estrangeiras.

Startups e Empreendedorismo:

- Exame de como startups e empreendedores abordam as relações de trabalho em ambientes dinâmicos. Fazem a avaliação de práticas inovadoras, como participação nos lucros, horários flexíveis e cultura organizacional. Talvez seja a indústria mais bem adaptada ou que continuará melhor se adaptando.

8 Possíveis Cenários Futuros e Suas Implicações:

A exploração de diferentes cenários futuros para as relações de trabalho permite analisar as tendências e mudanças que poderão ocorrer, a fim de adaptar a legislação e as políticas públicas de acordo.

Análise de Cenários

- **CENÁRIO 1:** Mudanças nas condições de trabalho: A automação e a introdução de novas tecnologias no ambiente de trabalho podem levar a uma maior flexibilidade e a redução dos empregos tradicionais. Isso pode resultar em uma demanda maior por trabalhadores com habilidades específicas e adaptáveis, como programadores, analistas de dados e profissionais de serviços de saúde.
- **CENÁRIO 2:** Aumento da precarização do trabalho: A flexibilização das leis trabalhistas pode levar a um aumento na precarização do trabalho, com trabalhadores enfrentando condições de trabalho inseguras e menor proteção legal. Isso pode gerar desigualdades no mercado de trabalho e desafios para a classe trabalhadora.

- **CENÁRIO 3:** Equilíbrio entre empresas e trabalhadores: A adaptação das relações de trabalho às mudanças econômicas e tecnológicas pode levar a um equilíbrio entre as necessidades das empresas e dos trabalhadores, com políticas públicas e legislação que protejam os direitos dos trabalhadores e promovam o crescimento econômico.

9 Implicações dos Cenários

Os cenários futuros para as relações de trabalho têm implicações importantes para a legislação e as políticas públicas. É necessário que as leis trabalhistas sejam adaptadas para lidar com as mudanças no mercado de trabalho, como a automação e a introdução de novas tecnologias, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores e o desenvolvimento econômico.

Além disso, é importante considerar a necessidade de promover políticas públicas que reduzam a precarização do trabalho e garantam um equilíbrio entre as necessidades das empresas e dos trabalhadores. Isso pode incluir investimentos em educação e treinamento, bem como políticas de inclusão social e proteção ao trabalhador.

Em resumo, a análise de cenários futuros para as relações de trabalho permite identificar tendências e mudanças importantes que poderão ocorrer, a fim de adaptar a legislação e as políticas públicas de acordo. Isso é crucial para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e o desenvolvimento econômico no contexto de uma economia em transformação.

10 Perspectivas Futuras

Tendências Emergentes: As tendências emergentes no mercado de trabalho incluem trabalho remoto, adoção de novas tecnologias e flexibilidade. Essas tendências têm o potencial de impactar significativamente as leis trabalhistas e as relações de trabalho.

Trabalho Remoto: A pandemia de COVID-19 impulsionou a adoção do trabalho remoto, permitindo que os funcionários trabalhassem de forma eficiente e eficazmente fora do escritório.

Essa tendência tem sido beneficiada por avanços na tecnologia e mudanças nas expectativas dos empregadores e funcionários.

Adoção de Novas Tecnologias: A inovação tecnológica está moldando o mercado de trabalho, com novas profissões emergindo e antigos empregos desaparecendo ou evoluindo. As empresas precisam se adaptar e desenvolver ações para ter uma força de trabalho bem treinada, preparada para enfrentar as mudanças tecnológicas.

Flexibilidade: A flexibilidade no mercado de trabalho está cada vez mais valorizada, com funcionários buscando empregos que ofereçam maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal, permitindo que eles se adaptem às mudanças na vida social e na economia

11 Conclusão

A consolidação das leis trabalhistas é um tema crucial e complexo que reflete a evolução das relações de trabalho ao longo da história. Ao analisar os desafios históricos associados a esse processo, torna-se evidente que as leis trabalhistas não são apenas um reflexo das condições econômicas e sociais de uma determinada época, mas também um instrumento dinâmico que busca equilibrar as relações entre empregadores e empregados.

No decorrer deste artigo científico, exploramos as diferentes fases da consolidação das leis trabalhistas, desde seus primórdios até os desafios contemporâneos. Observamos como a legislação do trabalho muitas vezes responde a crises econômicas, mudanças tecnológicas e movimentos sociais, adaptando-se para proteger os direitos dos trabalhadores e promover condições de trabalho dignas.

As implicações nas relações de trabalho são vastas e multifacetadas. Ao longo do tempo, as leis trabalhistas têm influenciado não apenas a dinâmica entre empregadores e empregados, mas também a estrutura do mercado de trabalho, a distribuição de renda e até mesmo a inclusão social. No entanto, o

desafio persiste em encontrar um equilíbrio que promova a justiça social sem comprometer a eficiência econômica.

Diante das mudanças rápidas na economia global, a consolidação das leis trabalhistas enfrenta novos desafios, como a rigidez nas normas, desatualização, judicialização, informalidade e precarização do trabalho. A necessidade de uma abordagem flexível e inovadora para a legislação trabalhista se torna evidente. Isso inclui a consideração de modelos híbridos que garantam a proteção dos direitos dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que permitem a adaptação às demandas de um mercado de trabalho em constante evolução.

Em última análise, este artigo destaca a importância de um diálogo contínuo entre legisladores, empregadores, sindicatos e a sociedade em geral para enfrentar os desafios históricos e contemporâneos da consolidação das leis trabalhistas. A busca por soluções equitativas e sustentáveis nas relações de trabalho é um processo contínuo que deve levar em consideração não apenas as demandas imediatas, mas também as tendências e transformações que moldarão o futuro do trabalho.

12 Referencias Bibliográficas

1. Serrano, J. C. (2017). A Reforma Trabalhista no Brasil e a Flexibilização de Direitos. *Revista Trabalho & Educação*.
2. Morais, J. (2015). A Justiça do Trabalho no Brasil: Análise Histórica e Perspectivas.
3. Falcão, M. L., & Lima, C. M. (2016). Análise Crítica da Flexibilização das Leis Trabalhistas no Brasil. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*.
4. Azevedo, J. G., & Junior, S. B. (2018). A Reforma Trabalhista e a Desregulamentação das Relações de Trabalho. *Revista Jurídica da Escola Superior do Ministério Público do Estado do Ceará*.
5. Sobrinho, J. P. L., & Freitas, A. R. de. (2019). A Reforma Trabalhista e seus Impactos nas Relações de Trabalho no Brasil.

6. Faria, J. H., & Goulart, D. R. (2018). A Reforma Trabalhista e os Princípios do Direito do Trabalho. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

7. Brasil. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 1º de maio de 1943.