



## Consolidação das Leis do Trabalho sofreu quase 500 mudanças em 70 anos

Sancionada no dia 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho está prestes a completar 70 anos. Ao longo desse período, a CLT já sofreu quase 500 mudanças. Apesar do número expressivo de alterações, a legislação ainda precisa avançar, na opinião de advogados das empresas. Um dos pontos de maior preocupação é a terceirização, cujos contratos levam milhares de processos ao Judiciário.

Criada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas durante o período do Estado Novo, a CLT unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil. Além disso, foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. O objetivo principal foi regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho nela previstas. A CLT surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho.

“A CLT precisa abandonar o apego excessivo às pessoas físicas e se voltar também para a realidade das pessoas jurídicas, motores econômicos do país”, resume o advogado **Raphael Augusto Campos Horta**, sócio do Marcelo Tostes Advogados. Segundo ele, a CLT precisa se modernizar para incorporar verdadeiros princípios da flexibilização e da autonomia privada coletiva, consagrados na própria Constituição. Essa modernização, segundo ele, “reduzirá a grande quantidade de jurisprudência díspar dos tribunais trabalhistas sobre um mesmo tema, aumentando assim a segurança das empresas na condução das relações de trabalho e emprego, principalmente em relação a assunto sensíveis e que causam enorme impacto financeiro para os empreendedores, tais como terceirizações e ‘pejotizações’”.

A terceirização, mencionada por Horta, também é motivo de crítica da advogada **Cristiane Haik**, do Salusse Marangoni Advogados. Atualmente, os terceirizados correspondem a 24% dos 44 milhões de trabalhadores brasileiros com carteira assinada, de acordo com dados do Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros (Sideprestem).

A advogada ressalta que, apesar dos números e da importância do fenômeno da terceirização, inexistem leis para tratar da matéria. “Hoje se encontram tramitando ao menos três projetos de lei a tratar do assunto, uns mais rígidos e outros menos, mas o fato é que se arrastam por anos sem aprovação”, observa. Ela lembra, no entanto que, na falta de previsão legal, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, mesmo sem força vinculante, trata das regras para a terceirização no Brasil e funciona como “excelente instrumento de prevenção de litígios nas relações trabalhistas”. O enunciado responsabiliza contratantes de empresas terceirizadas por dívidas trabalhistas em caso de não acompanhamento das obrigações pelas contratadas.

A advogada **Bianca Maria Marques Ribeiro**, do Ulisses Sousa Advogados Associados, também menciona outras alterações recentes do TST nas relações trabalhistas. “É preciso destacar as últimas alterações nas Súmulas e Orientações Jurisprudenciais, que possuem a finalidade clara de proteger a dignidade da pessoa humana, privilegiando sobremaneira o trabalhador, considerado hipossuficiente na relação trabalhista”, ressalta. A advogada cita a Súmula 244, item III, que passou a assegurar estabilidade provisória constitucional para gestantes, ainda que contratadas em regime de prazo



---

determinado, como por exemplo, os contratos de experiência. E, ainda, a alteração da Súmula 378, item III, que reconheceu a estabilidade provisória ao empregado que sofre acidente de trabalho. “Ambas as alterações visam exclusivamente a segurança jurídica do empregado, vez que garantem a estabilidade provisória ainda que em contratados por tempo determinado. Mas o que dizer sobre os empregadores?” questiona.

Para a advogada, tais alterações superam a responsabilidade que deve ser arcada pelo empregador, principalmente no caso da estabilidade da gestante. “Apesar do princípio da hipossuficiência do empregado e da presunção de superioridade do empregador, tal alteração trouxe benefícios para apenas um dos lados desta relação, acarretando um ônus elevadíssimo a ser suportado pelos empregadores”, afirma.

Na avaliação da advogada **Daniela Moreira Sampaio Ribeiro**, sócia do Trigueiros Fontes Advogados, falta flexibilidade à legislação atual para viabilizar novos investimentos e contratações, desburocratizando o mercado de trabalho. “As empresas enfrentam grandes dificuldades diante de uma legislação engessada, que impõe uma série de condições adversas em contraponto às rápidas mudanças no mercado”, afirma. Para ela, “questões importantes precisam ser enfrentadas, como, por exemplo, a flexibilização da jornada de trabalho, a ampliação da autonomia nas negociações entre patrões e empregados, a redução dos encargos trabalhistas e a regulamentação da terceirização de serviços”.

**José Alberto Couto Maciel**, membro do Instituto dos Advogados de São Paulo (Iasp), reconhece que há um “certo engessamento dos direitos trabalhistas” no país. “Mas a CLT não tem culpa disso”, diz. Segundo ele, a CLT, como nasceu, não está mais em vigor no país. “Os direitos trabalhistas foram todos revisados pela Constituição de 1988, inclusive na parte sindical”, afirma.

Clique [aqui](#) para ver planilha com todas as alterações da CLT nos últimos 70 anos.

**Date Created**

28/04/2013