



LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE A ITÁLIA E O BRASIL

LABOR LEGISLATION: A COMPARATIVE STUDY BETWEEN ITALY AND BRAZIL

CUSATO, Maria Angela ¹

RANNOV, Tainã Borges ²

SILVA, Filipe Martins da ³

Resumo: O presente artigo tem como objetivo analisar se a *Carta del Lavoro*, uma legislação Italiana, serviu, realmente, de base para a elaboração da CLT uma legislação Brasileira. A metodologia apresentada nesta análise é a pesquisa histórica, a qual serve de base para poder fazer a comparação do momento histórico da época da elaboração desses compêndios legislativos. Os fatos históricos que serviram de base para este artigo, mostra que as leis não são simplesmente criadas ao acaso, elas são criadas pela necessidade que o momento exige para poder solucionar alguma lacuna que a sociedade, da época, está vivenciando. A Itália, na época da *Carta del Lavoro*, passava por um momento político que tinha a mão ferrenha do poder Estatal, neste período era muito forte a ideia da criação de Sindicatos para proteger o empregado, mas sempre deixando que o Estado detivesse o controle de tudo. Este trabalho serve para historiadores, contabilistas, advogados, ou seja, para quem tem interesse em saber um pouco mais, o motivo que leva uma lei a ser criada e não apenas vê-la escrita num pedaço de papel.

¹ Bacharela em Ciências Contábeis Centro Universitário Cesuca. E-mail: angelacusato@gmail.com

² Graduada em Ciências Contábeis Centro Universitário Cesuca. E-mail: taina_rannov@hotmail.com

³ Mestre em Controladoria e Contabilidade. Professor do Centro Universitário CESUCA. E-mail: filipemdasilva@gmail.com

Palavras-chave: Legislação Trabalhista. CLT. *Carta Del Lavoro*.

Abstract: This article aims to analyze whether the Carta del Lavoro, an Italian legislation, really served as the basis for the elaboration of the CLT, a Brazilian legislation. The methodology presented in this analysis is the historical research, which serves as a basis to be able to make a comparison of the historical moment of the time of the elaboration of these legislative compendia. The historical facts that served as the basis for this article show that laws are not simply created by chance, they are created by the need that the moment requires in order to solve some gap that society, at the time, is experiencing. Italy, at the time of the Carta del Lavoro, was going through a political moment that had the strong hand of State power, in this period the idea of creating Unions to protect the employee was very strong, but always allowing the State to have control of all. This work is for historians, accountants, lawyers, that is, for those who are interested in knowing a little more, the reason that leads a law to be created and not just seeing it written on a piece of paper.

Keywords: Labor Legislation. CLT. *Carta Del Lavoro*.

1 INTRODUÇÃO

Na idade média, período no qual os artesãos trabalhavam por conta própria, vendendo suas mercadorias, começaram a surgir as corporações de arte e ofício. O trabalhador passou a ser caracterizado como uma pessoa, embora com seus direitos bastante limitados, pois as jornadas de trabalho às vezes passavam de 18 horas diárias e havia exploração de mulheres e crianças, que por muitas vezes trabalhavam em condições perigosas e insalubres (COSTA, 2010).

Os aprendizes, que trabalhavam nas oficinas de artesanatos, deviam obediência ao seu mestre e, no final do seu aprendizado, eram submetidos a uma prova, porém muitos não conseguindo o valor da prova, continuavam vinculados aos seus mestres, sem poderem ser “donos” dos seus próprios ofícios. A partir deste impasse, no qual os companheiros dificilmente alcançavam a condição de mestre, nascem as “*compagnonnagem*”, que pode ser identificada como início do pensamento do movimento sindical atual. Assim, dá-se início ao liberalismo, no qual o Estado tem a mínima atuação nas relações econômicas (COSTA, 2010). Declaração dos Direitos Universais do Homem proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 18/12/1948, diz em seu art. 23, III: “Todo o Homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se

necessário, outros meios de proteção social.” (CENTRO DE INFORMAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS, PORTUGAL, 1998).

Entre as efervescências do século XIX, que em seu início recebe, ainda, influência direta da Revolução Francesa e da Revolução Industrial Inglesa e segue seu curso nos movimentos da década de 1840. Aparecem, na segunda metade do século, o Marxismo e o Positivismo (HABSBAWN, 2009). Neste contexto o Papa Leão XIII lança a Encíclica *Rerum Novarum* (Das Coisas Novas), em 1891 na qual é feito um alerta sobre as condições dos trabalhadores urbanos (PAPA LEÃO XIII, 1891).

Neste período o Brasil viveu o fim da escravidão. Surge então um outro tipo de mão de obra a de imigrantes, notadamente europeus, principalmente, para as lavouras de café da Região Sudeste (SCHWARCZ, 2015).

Com o início do processo de industrialização, nessa Região, a mão de obra do setor primário acaba sendo absorvida pela dinâmica urbana que oferecia oportunidade de serviços e empregos. A industrialização caracteriza a sociedade moderna e este era o perfil econômico que se pensava para o Brasil (SCHWARCZ, 2015).

Com o crescimento das cidades, da expansão do comércio e da crescente utilização das máquinas a vapor, de tear e de tecer, inicia-se a industrialização, a dita revolução industrial, gerando a expansão das empresas e do modo de produção cada vez mais rápidos, gerando os mais altos índices de produção (COSTA, 2010).

No Brasil, pelo decreto lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, é criada a CLT. (VARGAS, 1943). No entanto, apesar desta aparente evolução, cresceram os níveis de desemprego e insatisfação popular, pois a mão de obra humana estava sendo pouco a pouco substituída pelas máquinas (COSTA, 2010).

Mesmo com a industrialização, os direitos dos trabalhadores não eram regulamentados, pois o Estado, não interferia na economia. Com a revolução industrial, teve início do capitalismo industrial e da consequente exploração sobre o trabalhador, o anseio por seus direitos ganhou corpo com o início da luta dos trabalhadores, que se viam num cenário de injustiça social, fazendo com isso, o surgimento do Direito do Trabalho (COSTA, 2010).

Com esse novo cenário econômico, tem-se o avanço do capitalismo, que ensejou, com a expansão da nova indústria, um aumento considerável no número de trabalhadores que viviam regime de exploração, o que, como citado anteriormente, fez surgir uma certa consciência de classe, que conferiu condições à exigência de

direitos. Nesse ínterim, começa a despontar a necessidade da interferência do Estado, pois não se consegue mais manter as relações trabalhistas no âmbito, exclusivamente privado, visto que havia uma carência muito grande em proteger o trabalhador (COSTA, 2010).

A indústria é um ente econômico essencialmente urbano, pois a urbanização era uma realidade que veio para ficar, alterando rapidamente a feição do país (SCHWARCZ, 2015). A fábrica tem na cidade seu espaço privilegiado o que resulta em uma intensificação do espaço urbano. Serve como ilustração o fato de que somente depois do Decreto Lei n.º 311 de 2 de março de 1938 é que os núcleos populacionais, sede de municípios, passaram a ser denominadas “cidade” (COSTA, 1981).

Não tardaram em surgir movimentos que revelaram a outra face do crescimento urbano ao que a autora Schwarcz (2015) denominou de “Ruídos nas Cidades”, pois foi o momento do boom da urbanização e da industrialização. Foi neste cenário que se deram os primeiros passos para a institucionalização do Estado Republicano e a busca por melhores condições de trabalho (SCHWARCZ, 2015).

O ano de 1930 foi um marco político com a perda da hegemonia “café com leite” o que muitos historiadores chamaram de “fim da Velha República”. Esse Novo Estado buscou conhecer a real condição do brasileiro que sustentava uma economia que precisava continuar o caminho da modernidade. (SCHWARCZ, 2015).

Começam a surgir leis esparsas visando à tutela do trabalhador, entre os temas pode-se citar a lei que extingue as corporações de ofício, que num primeiro momento, visa a garantia da liberdade profissional e individual do cidadão. Leis que fixam a jornada de trabalho diária para o trabalhador, entre outras leis que almejavam de forma geral, a diminuição da exploração do trabalhador. Vale ressaltar que nenhuma dessas conquistas foi fácil de serem conseguidas, pelo contrário, foram cedidas após muitas discussões entre empregador e empregado, através de greves, formação de sindicatos, entre outras formas de lutas sociais (COSTA, 2010).

Conforme Del Priore (2010), na década de 1940, nossa industrialização finaliza seu primeiro grande ciclo. Em outras palavras, pela primeira vez, a produção fabril ultrapassa à agrícola, como principal atividade da economia, afirmando que a industrialização acelerada teve efeitos econômicos, políticos e sociais. Então, conforme Lira Neto (2012), em 1930, cria-se o Ministério do Trabalho, Indústria e

Comércio. Os novos direitos trabalhistas, instituídos em sua maioria por decretos ou decretos lei, tem pouca interferência do Poder Legislativo na sua elaboração.

Os avanços nesta área, nas décadas de 1930 / 1940 deram origem a uma Legislação esparsa que posteriormente foi consolidada, com acréscimos na forma de Consolidação das Leis do Trabalho. A CLT foi a unificação de várias leis surgidas em momentos específicos. Ela foi um marco nas relações de trabalho balizando os limites de direitos e obrigações dos protagonistas (CEZAR; 2008). Com base no exposto foi definido a seguinte questão problema deste estudo é qual a diferença da legislação trabalhista italiana e brasileira. Para responder à questão problema, foi elaborado o seguinte Objetivo geral, sendo ele identificar a diferença da legislação trabalhista italiana e brasileira. Para atender o objetivo geral foram delimitados os seguintes objetivos específicos: (1) Descrever a contextualização histórica italiana e brasileira; (2) Apresentar as legislações trabalhistas italiana e brasileira; e (3) Identificar as diferenças entre a legislação trabalhista italiana e brasileira.

A elaboração deste estudo surgiu com a intenção de verificar se realmente a Consolidação das leis de trabalho teve base na *Carta Del Lavoro*, como muitas pesquisas citam, visto que, a CLT foi elaborada após a criação da *Carta Del Lavoro* e quais são as suas diferenças. Pode-se dizer que a importância do trabalho seria o conhecer histórico de um compendio de legislações que abrangem tantos os direitos quantos os deveres dos empregados e empregadores.

O trabalho apresentado está dividido nas seguintes seções: primeiramente apresenta-se uma introdução, posteriormente a metodologia, referencial teórico, análise de dados e por fim as considerações finais. Optou-se por essa divisão por tratar-se de uma pesquisa bibliográfica e histórica, pois o referencial teórico e a pesquisa bibliográfica acabam misturando-se.

2 METODOLOGIA

Pesquisa é um método de busca para respostas de algum tema ou problema proposto. Ela é essencial para descoberta de informações que faltam para qualquer caso não solucionado. Suas fases vão da formulação até a apresentação dos resultados (GIL, 2002).

Metodologia é o meio escolhido para chegar ao resultado da pesquisa. Definindo etimológica a palavra Metodologia: vem do grego “meta” = ao largo; “odos” = caminho; “logos” = discurso, estudo (FREITAS; PRODANOV, 2013).

O foco da pesquisa histórica é a investigação dos acontecimentos passados com a finalidade de verificar a sua influência dos dias atuais, na sociedade de hoje, pois essa sociedade alcançou, hoje, as suas formas, graças as alterações que sofreram ao longo do tempo. Essas alterações foram influenciadas pelo contexto histórico de cada época (LAKATOS; MARCONI, 2003).

A metodologia utilizada no presente trabalho consiste na abordagem qualitativa e o método de estudo é pesquisa bibliográfica, apoiando-se no objetivo descritivo e na análise descritiva dos dados e fatos coletados.

A pesquisa qualitativa é baseada em estudos com coleta de dados que são descritivos, para análise e interpretação dos mesmos, ela não é medida em números, como a quantitativa. Tanto que não há necessidade de comprovar as hipóteses estabelecidas previamente com gráficos e matrizes, mas não quer dizer que não seja necessário a utilização de um quadro com teorias direcionando a coleta, a análise e a interpretação dos dados, pois este tipo de pesquisa, o mais importante é o processo e não o produto (FREITAS; PRODANOV, 2013).

A Pesquisa Bibliográfica é desenvolvida a partir de um material já escrito, já elaborado. Pode-se, por exemplo, citar os livros, que são as fontes de pesquisa por excelência, em função da sua forma de como serão utilizados, seja como forma de leitura corrente (livros literários), seja como livros de referências informativas e remissivas (livros de consultas) (GIL, 2002).

Os livros de referências informativas são: dicionários, enciclopédias, almanaques, anuários, já os de referências remissivas são: os catálogos (alfabético por autores, alfabético por assunto e sistemático) (GIL, 2002).

A pesquisa bibliográfica também é indispensável nos estudos históricos, no relato de fatos, e não há outra maneira de ter os conhecimentos destes fatos senão com base em dados bibliográficos. O único cuidado que o pesquisador deve ter é verificar, sempre, se a fonte da informação é fidedigna, para não comprometer a autenticidade do seu trabalho (GIL, 2002).

O foco da pesquisa histórica é a investigação dos acontecimentos passados com a finalidade de verificar a sua influência dos dias atuais, na sociedade de hoje, pois essa sociedade alcançou, hoje, as suas formas, graças as alterações que

sofreram ao longo do tempo. Essas alterações foram influenciadas pelo contexto histórico de cada época (LAKATOS; MARCONI, 2003).

Para a elaboração do estudo foi utilizado a pesquisa descritiva, ou seja, é quando o pesquisador tem por finalidade apenas descrever os fatos observados sem interferência externa, sem manipulá-los, apenas se observa e analisa os dados coletados. Incluem -se entre as pesquisas descritivas os levantamentos socioeconômicos de uma época, fatores psicossociais de um momento, o estudo das características de um determinado grupo (GIL, 2002).

Ao relatar os momentos históricos, tanto na Itália quanto no Brasil, quando é abordado o momento socioeconômico de uma época ida e atual, sem ter a interferência dos autores, faz-se o uso de uma Pesquisa Descritiva (GIL, 2002).

A análise descritiva dos dados, tem como objetivo descrever detalhadamente como foram escolhidos os elementos da pesquisa. De forma organizada, facilitando a interpretação, comprovando a relação dos dados coletados com a base teórica que sustentou a pesquisa (COLAUTO; BEUREN, 2013).

3 REFERENCIAL TEÓRICO E PESQUISA BIBLIOGRÁFICA

A seguir será apresentado o referencial teórico e pesquisa bibliográfica que se divide da seguinte forma: Contextualização histórica da Itália; *Carta Del Lavoro*; Mudanças ocorridas entre 1927 e 2019 na Itália; Contextualização histórica do Brasil; Consolidação das Leis do Trabalho; Mudanças ocorridas entre 1943 e 2019 no Brasil.

3.1 Contextualização histórica da Itália

Infere-se que o início do direito trabalhista nasceu com a revolução industrial. Revolução esta que por um lado teve seu ponto positivo; produção em larga escala, tecnologia, o próprio direito do trabalhador, mas, que por outro lado, fizeram com que aqueles pequenos artesões perdessem as suas clientelas para as máquinas (PERA, 1990).

Com esse advento começou a dar início a relação empregado e empregador e por consequência a existência de uma paga pelo trabalho feito, ou seja, uma quantidade de trabalho feito representava uma certa quantidade de remuneração. Remuneração, esta chamada de salário. Porém, para dar certa esta relação entre

patrão e empregado tinha que existir um contrato de trabalho, para dar garantia as duas partes, ou melhor, na realidade, para garantir a parte do empregador (PERA, 1990).

Para contrapor a falta de direitos da classe trabalhadora foi criado o sindicato, que servia como intermediador entre empregado e empregador. Foram criados diversos tipos de sindicatos. Sindicatos dos artesões, dos pedreiros, dos carpinteiros e até mesmo o sindicato dos industriários (PERA, 1990).

Os sindicatos foram de desenvolvendo tanto, ficando tanto complexos que nasce a Confederação, que representava vários sindicatos de uma mesma ideologia (PERA, 1990).

Na Itália, em 1906, nasce a CGDL (*La Confederazione Generale del Lavoro*; 1990) Confederação Geral do Trabalho, é o mais antigo sindicato italiano com 700 sindicato locais e com um total de 250.000 de inscritos (*La Confederazione Generale del Lavoro* (CGdL), [2019]).

Já, em 1921, observa-se outro momento que tenta tutelar a relação de trabalho que é *Carta del Lavoro* (Carta do Trabalho). Desde a aprovação da Carta do Trabalho, alguns outros diretos foram sendo incorporados na vida do trabalhador. Alguns diretos como o horário de trabalho, em 1923 o repouso semanal, em 1934 (PERA, 1990).

Em 1929, o seguro obrigatório por motivo de doença do trabalho vem se unir ao texto legislativo e entre 1935 e 1939 foram feitas leis importantes que deu ao INPS o direito de geri-las tais como seguro por invalidez, aposentadoria, pensão por morte e outras (PERA, 1990).

Em 1936, os trabalhadores das indústrias representavam 28% da população ativa e o setor contribuía para os 34% do Produto Interno Bruto (VOTTARI, 2004). Todavia, ainda faltava um compendio maior para ter todas essas leis asseguradas e foi em 1942, que essas leis e outras advindas com o tempo, foram recepcionadas pelo Código Civil (PERA, 1990).

A Itália, desde a primeira guerra mundial, já tinha um pensamento, no qual, o Estado, teria que ter o um poder mais controlador e com o aumento do setor da industrial em relação ao agrícola, fez-se necessário criar uma relação entre empregador e empregado afim de sanar possíveis lites entre esses (VOTTARI, 2004).

Foi assim, com o intuito de sanar essas controvérsias que foi criada a Justiça do Trabalho (VOTTARI, 2004).

Foram criadas corporações, 22 mais precisamente, e cada uma dessas corporações, cuidavam de um setor ou categoria produtiva específico sempre tendo um representante do empregado e do empregador (VOTTARI, 2004).

Porém, faltava um embasamento jurídico para realmente sanar as controvérsias entre essas classes, e assim foi elaborado, por Giuseppe Bottai, um documento chamado a “Carta do Trabalho” (VOTTARI, 2004).

Documento esse que definia o trabalho como um “dever social” tutelado pelo Estado e definia um Estado corporativo e entre classes (VOTTARI, 2004).

3.2 Carta *del lavoro*

Era um documento teórico, sem muita aplicabilidade prática. Com esse documento, as classes que mais foram favorecidos foram os empresários agrícolas e os industriários (BOTTAZZI; GEMELLI, 1940).

A Carta do Trabalho, que representa um dos momentos fundamentais do regime da época, 1927, pode ser comparada, pela importância do papel a que foi confiada, a documentos como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e dos Cidadãos. Portanto, não é um simples documento legislativo da sistematização técnica e legal dos regulamentos do direito do trabalho, mas a enunciação dos princípios fundamentais do novo Estado. A Carta do Trabalho está sintetizada da seguinte maneira, conforme quadro 1:

Quadro 1: Carta do trabalho

Do Estado Corporativo e da sua Organização
Do Contrato de Trabalho Coletivo e de suas Garantias de Trabalho
Das Agências de Emprego
Da Previdência, da Assistência, da Educação e da Formação Profissional

Fonte: Adaptado do *Statuto Lavoratori* de 20 de maio de 1970.

Suas trinta declarações, divididas em quatro capítulos, alternam provisões lacônicas, típicas de textos legislativos, com declarações de princípios gerais que têm um efeito perturbador em todos os aspectos do sistema, tanto em relação ao indivíduo quanto às formações sociais. Por esse motivo também, uma visão geral da Carta do Trabalho não pode ignorar uma abordagem não apenas científica, mas também política e filosófica (ROCCO, 2017).

3.3 Mudanças ocorridas entre 1927 e 2019 na Itália

Em 1970, a lei n.300 de 20 de maio cria o Estatuto dos Trabalhadores (*Lo Statuto dei Lavoratori*). É uma norma que disciplina alguns direitos do trabalhador como pode-se ver sintetizado no quadro 2:

Quadro 2: Estatuto

Título I	Da liberdade e dignidade do trabalhador
Título II	Da liberdade sindical
Título III	Da atividade sindical
Título IV	Disposições várias e gerais
Título V	Normas sobre recrutamento
Título VI	Disposições finais e penais.

Fonte: Adaptado do *Statuto Lavoratori* de 20 de maio de 1970.

Nota-se que a amplitude deste Estatuto em relação a segurar o trabalhador, ainda está muito longe de uma proteção ideal. Por isso, a CGIL (*La Confederazione generale italiana del lavoro*) – Confederação Geral Italiana do Trabalho, alguns anos mais tarde, propõe uma lei de iniciativa popular, a chamada “*Carta dei Diritti Universali del Lavoro*” a Carta dos Direitos Universais do Trabalho. Essa carta tem como principal objetivo se tornar um novo Estatuto dos Trabalhadores, porém muito mais abrangente. A Carta pode ser sintetizada conforme quadro 3:

Quadro 3: *Carta dos Direitos Universais do Trabalho*

Título I	Direitos Fundamentais, proteção e garantias de todas trabalhadoras e de todos os trabalhadores
Título II	Disciplina a implementação dos artigos 39 e 46 da Constituição
Parte I	Registro dos sindicatos, representações individuais e contratações coletivas com efeitos coletivos
Parte II	Participação dos trabalhadores nas decisões e nos resultados das empresas.
Título III	Modificação dos contratos e das relações de trabalho e regulamentação da proteção dos direitos
Parte I	Princípios gerais e ampliação das proteções dos trabalhadores assalariados e autônomos
Capítulo I	Princípios gerais

Capítulo II	Ampliação das proteções dos trabalhadores assalariados aos trabalhadores autônomos e aos trabalhadores coordenados permanentes
Parte II	Revisão da regulamentação dos contratos de trabalho
Capítulo I	Contrato de Aprendizagem
Capítulo II	Contrato de trabalho a tempo determinado
Capítulo III	Administração do trabalho subordinado
Capítulo IV	Trabalho Meio Turno
Capítulo V	Trabalho assalariado ocasional
Parte III	Revisão da regulamentação de algumas entidades ligadas a relação de trabalho.
Capítulo I	Horário de Trabalho
Capítulo II	Proteção contra a demissão ilegítima
Seção I	Proteção do trabalhador nos casos de demissão individual ilegítimo
Seção II	Proteção do trabalhador nos casos de demissão coletiva ilegítima
Capítulo III	Proteção do trabalhador por contrato e nos processos de articulação da produção dos bens e serviços
Capítulo IV	Proteção do trabalhador do transferimento da empresa.
Parte IV	Disposições para assegurar a efetividade da proteção dos direitos dos trabalhadores e revogações

Fonte: Adaptado do *Statuto Lavoratori* de 20 de maio de 1970.

A “Carta dos Diretos Universais do Trabalho”, é uma proposta inovadora trazendo para dentro deste texto, o direto do trabalho assalariado, do trabalho precário, autônomo. Visa defender a dignidade e a liberdade daqueles que trabalham, através da extensão de todos os direitos fundamentais, o reconhecimento do papel da negociação coletiva e o estabelecimento de regras de representação. O objetivo final é aquele de reconstruir, na Itália, um direito trabalhista que proteja a parte mais fraca da relação de trabalho. (SCACCHETTI, 2016).

3.4 Contextualização histórica do Brasil

A relação patrão e empregado no Brasil era de mão de obra barata, onde muitos eram escravos de seus patrões, comprando em seus armazéns e não sobrando nada para usufruírem fora daquele círculo. Não era esperado que surgissem leis, que regulamentariam essa relação, aplicando diretos aos empregados (PINHO; BEZERRA, 2017).

A concepção hierarquizada do trabalhador em relação ao que explora a mão de obra, seja branco, negro ou mulato, esse ranço do trabalhador como objeto que a tudo deve se submeter, teve fortes efeitos na história das relações de trabalho no Brasil (PAULA; 2013).

Nem mesmo com a chegada de imigrantes europeus, auxiliou na mudança deste quadro. O sistema jurídico liberal prevaleceu até o fim do século XIX, com poucas intervenções do Estado, destacando as desigualdades nas relações de trabalho (PAULA, 2013). Logo em 1824, foi outorgada a primeira constituição, que assegurava direitos políticos. E a segunda foi em 1891, quando já havia sido extinto a escravidão e o Brasil estava num sistema republicano, porém não resultando em direitos sociais (PINHO; BEZERRA, 2017).

De 1891 até 1930, não foram instituídas muitas leis especializadas em direito trabalhista. Apenas foram criadas leis sobre férias, demissão por justa causa, aposentarias, pensões e trabalho de menores, tais quais, foram mais elaboradas na CLT (CEZAR, 2008). Já entre 1930 e 1942, Getúlio Vargas elaborou leis mais rígidas de proteção ao trabalho, antecedendo a instauração da CLT, com o objetivo de criar regras para proteger os trabalhadores dos seus direitos e benefícios (CEZAR, 2008).

3.5 Consolidação das leis do trabalho

A CLT é a consolidação das leis trabalhistas, unificado em um documento oficial. Surgiu com o objetivo de regulamentar a relação patrão e empregado, perante a necessidade de fiscalizar a mesma, que anteriormente era liberal e sem regra alguma (REIS *et al.* 2014).

Os principais motivos que levaram à criação de leis regulamentando o trabalho, foram as jornadas excessivas de trabalho, precariedade das condições de trabalho, falta de higiene nos locais de trabalho, o abuso do trabalho do menor e de mulheres, os baixos salários, a insegurança quanto ao futuro, entre outros (REIS *et al.* 2014).

Diante destes motivos, o então presidente Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1º de maio de 1943, através do decreto-lei nº 5.5452. (REIS *et al.* 2014). A Consolidação das leis do trabalho é dividida em 11 títulos, que são divididos em diversos capítulos e seções, conforme destacado no quadro 4:

Quadro 4: Consolidação das Leis do Trabalho - Títulos

Título I	Introdução
Título II	Das normas gerais de tutela do trabalho
Título II-A	Do dano extrapatrimonial
Título III	Das normas especiais de tutela do trabalho
Título IV	Do contrato individual do trabalho
Título IV-A	Da representação dos empregados
Título V	Da organização sindical
Título VI	Convenções coletivas de trabalho
Título VI-A	Das comissões de conciliação prévia
Título VII	Das penalidades e do processo administrativo
Título VII-A	Da prova de inexistência de débitos trabalhistas
Título VIII	Da justiça do trabalho
Título IX	Do ministério público do trabalho
Título X	Do processo judiciário do trabalho
Título XI	Disposições finais e transitórias

Fonte: Adaptado do Decreto da lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943 da CLT.

Como observado no Quadro 4, no título I - introdução, são evidenciados os princípios conceituais básicos. No título II destacam as normas da tutela geral do empregado e o título III, cuida das normas especiais de tutela do trabalho. Já o título IV tratado contrato individual de trabalho. O título V regula a organização sindical e o VI a convenção coletiva de trabalho (SIQUEIRA NETO; MORAIS FILHO, [2020]).

É responsabilidade do título VII tratar do processo das multas administrativas, por conseguinte, os títulos VIII, IX e X fazem a regulamentação da Justiça do Trabalho, e o título XI, sobre disposições finais e transitórias (SIQUEIRA NETO; MORAIS FILHO, [2020]). E no quadro 5, é possível observar individualmente cada capítulo da CLT brasileira:

Quadro 5: Consolidação das Leis do Trabalho – Capítulos

Capítulo I	Da identificação profissional
Capítulo II	Da duração do trabalho
Capítulo II-A	Do teletrabalho
Capítulo III	Do salário mínimo
Capítulo IV	Das férias anuais
Capítulo V	Da segurança e da medicina do trabalho
Capítulo I	Das disposições especiais sobre duração e condições de trabalho
Capítulo II	Da nacionalização do trabalho
Capítulo III	Da proteção do trabalho da mulher
Capítulo IV	Da proteção do trabalho do menor

Capítulo I	Disposições gerais
Capítulo II	Da remuneração
Capítulo III	Da alteração
Capítulo IV	Da suspensão e da interrupção
Capítulo V	Da rescisão
Capítulo VI	Do aviso prévio
Capítulo VII	Da estabilidade
Capítulo VIII	Da força maior
Capítulo IX	Disposições especiais
Capítulo I	Da instituição sindical
Capítulo II	Do enquadramento sindical
Capítulo III	Da contribuição sindical
Capítulo I	Da fiscalização, da autuação e da imposição de multas
Capítulo II	Dos recursos
Capítulo III	Do depósito, da inscrição e da cobrança
Capítulo I	Introdução
Capítulo II	Das juntas de conciliação e julgamento
Capítulo III	Dos juízos de direito
Capítulo IV	Dos tribunais regionais do trabalho
Capítulo V	Do tribunal superior do trabalho
Capítulo VI	Dos serviços auxiliares da justiça do trabalho
Capítulo VII	Das penalidades
Capítulo VIII	Disposições gerais
Capítulo I	Disposições gerais
Capítulo II	Da procuradoria da justiça do trabalho
Capítulo III	Da procuradoria de previdência social
Capítulo I	Disposições preliminares
Capítulo II	Do processo em geral
Capítulo III	Dos dissídios individuais
Capítulo III-A	Do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo
Capítulo IV	Dos dissídios coletivos
Capítulo V	Da execução
Capítulo VI	Dos recursos
Capítulo VII	Da aplicação das penalidades
Capítulo VIII	Disposições finais

Fonte: Adaptado do Decreto da lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943 da CLT.

Ao observar o Quadro 5 é possível identificar que os capítulos, são subdivisões dos títulos, abrangendo cada assunto mais especificamente.

3.6 Mudanças ocorridas entre 1943 e 2019 no Brasil

A CLT, formulada por Getúlio Vargas em 1943, vem sofrendo alterações desde a sua criação, sofreu muitas atualizações e correções no Congresso Nacional (ALMEIDA; VIER, 2018). No quadro 6 apresentado a seguir é possível verificar as principais mudanças.

Quadro 6: Principais mudanças nas CLT

Férias	As férias de 30 dias podiam ser fracionadas em até dois períodos, já com a reforma, elas passaram a poder ser divididas em três períodos, mediante negociação, um deles não pode ser inferior a 14 dias e os demais 5 dias corridos.
Jornada de Trabalho	A jornada de trabalho é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia. Com a reforma a Jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, mas ainda respeitando os limites semanais e mensais.
Tempo na empresa	A CLT considera serviço efetivo o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. Com a nova regra não são consideradas dentro da jornada de trabalho as atividades no âmbito da empresa como descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.
Descanso	O descanso para repouso ou alimentação era de no mínimo 1 hora, com a reforma, passa a ser 30 minutos, desde que seja negociado. Caso não seja concedido, o empregador será obrigado a pagar multa de 50% do valor da hora normal para a diferença não cumprida.
Remuneração	A remuneração por produtividade não pode ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo. Comissões, gratificações, percentagens, gorjetas e prêmios integram os salários. Com a mudança o pagamento do piso ou salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produção. Além disso, trabalhadores e empresas poderão negociar todas as formas de remuneração, que não precisam fazer parte do salário.
Plano de cargos e salários	Antes da reforma o plano de cargos e salários obrigatoriamente era homologado no Ministério do Trabalho e deveria constar no contrato de trabalho, agora, não há necessidade e pode ser mudado constantemente.
Transporte	O tempo de deslocamento no transporte oferecido pela empresa para ir e vir do trabalho, cuja localidade é de difícil acesso ou não servida de transporte público, é contabilizado como jornada de trabalho. Já com a nova regra, não é contabilizado.
Trabalho intermitente (por período)	Antes da reforma não era permitido essa modalidade. Atualmente o trabalhador poderá ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diária. Ele terá direito a férias, FGTS, previdência e 13º salário proporcionais, igual a quem é contrato por tempo determinado. No período de inatividade, pode prestar serviços a outros contratantes.
Trabalho remoto (home office)	Somente após a reforma, o trabalhador passou a poder trabalhar em casa, formalizado por contrato, com os gastos necessários para desempenhar a função sendo pagas pelo empregador. Já o controle do trabalho será feito por tarefa.

Trabalho parcial	A CLT prevê jornada máxima de 25 horas por semana, sendo proibidas as horas extras. O trabalhador tem direito a férias proporcionais de no máximo 18 dias e não pode vender dias de férias. Com a Reforma a duração pode ser de até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras semanais, ou de 26 horas semanais ou menos, com até 6 horas extras, pagas com acréscimo de 50%. Um terço do período de férias pode ser pago em dinheiro.
Negociação	Os acordos coletivos e convenções de trabalho, prevaleciam da lei estabelecida na CLT, desde que seja vantajoso ao trabalhador, hoje, continuam prevalecendo, mas não necessariamente que sejam melhores para o mesmo.
Prazo de validade das normas coletivas	As cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e só podem ser modificados por novas negociações. Passado o período de vigência, permanecem valendo até que sejam feitos novos acordos ou convenções coletivas. Com a Reforma não precisará ser incorporado ao contrato e quando expirados, deverá haver novas negociações.
Representação	A CLT prevê a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados. Com a reforma foi aprovado que os trabalhadores poderão escolher 3 funcionários que os representarão na negociação com os patrões.
Demissão	Além das demissões já previstas em lei, a reforma, prevê, o acordo mútuo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro desemprego.
Danos morais	Era estipulado pelos juízes o valor de ações sobre danos morais, com a mudança, foi imposto limite de no máximo 50 vezes o último salário contratual do reclamante.
Contribuição sindical	A contribuição sindical era obrigatória, com a reforma é voluntária.
Terceirização	A terceirização foi aprovada, mas, haverá uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado. O mesmo deverá ter as mesmas condições de trabalho de um efetivo.
Gravidez	A nova lei permite grávidas ou lactantes a trabalhar em ambientes insalubres, desde que apresentado atestado médico, garantindo que não há risco ao bebê e à mãe, o que antes era proibido. Mulheres que forem demitidas não tinham limite de tempo para avisar a empresa sobre a gravidez, com a reforma o limite passou a ser 30 dias.
Banco de horas	O banco de horas, podia ser compensado no período máximo de um ano, e limitado a 10 horas diárias. Com a reforma, poderá ser ajustado por acordo individual e a compensação no período máximo de seis meses.

Rescisão contratual	A homologação da rescisão poderá ser feita na empresa, assistida por advogados do empregador e do funcionário que pode ter assistência do sindicato. A mudança também propõe o encerramento do contrato de trabalho por acordo mútuo, que é o encerramento por consentimento de ambas as partes, ficando assegurado o direito à movimentação de até 80% do saldo do FGTS, e também o pagamento de 50% do aviso prévio e a indenização sobre o saldo do FGTS.
Ações na Justiça	O trabalhador não poderá mais faltar as audiências judiciais e irá arcar com os custos caso perca a ação, antes não haviam custos, independente do resultado. Advogados deverão definir exatamente o que ele está pedindo, podendo ser punido se agir de má-fé, com multa de 1% a 10% da causa. Já o trabalhador que assina rescisão de contrato, não poderá reclamar posteriormente na Justiça. E o prazo para desenvolvimento da ação é de 8 anos, após será extinto.
Multa	Para o empregador que mantém empregado não registrado a multa era de um salário mínimo regional, com a reforma passou a R\$3.000,00, que cai para R\$800,00 para microempresas ou empresas de pequeno porte.

Fonte: Adaptado de ALMEIDA e VIER (2018).

A maior alteração, desde o nascimento da CLT, foi a reforma trabalhista, que conforme apresentado no quadro 6, que nada mais é que uma reformulação da Consolidação das leis de trabalho. Veio para flexibilizar as leis trabalhistas, já que o empregador poderá optar por medidas alternativas para diminuir o custo com o empregado (ALMEIDA; VIER, 2018).

4 ANÁLISE DE DADOS

A Carta do Trabalho (1927) trouxe direitos como, regulamentação do contrato de trabalho, horário de trabalho, participações nas decisões e nos resultados da empresa, proteção contra demissão ilegítima, entre outros direitos, e claro, disposições para assegurar a efetividade da proteção dos direitos dos trabalhos e revogações.

Já no Brasil, até 1930, foram criadas algumas leis, sobre férias, demissão por justa causa, aposentadorias, pensões e trabalho de menores, antecedendo a criação da CLT.

A Carta Constitucional de 1934, foi a primeira constituição a elevar os direitos trabalhistas ao patamar constitucional. Ela elencou em seus artigos 120 e 121 normas como salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias, repouso semanal, pluralidade sindical (assegurando maior liberdade

e autonomia), indenização por despedida sem justa causa, criação efetiva da Justiça do Trabalho (apesar de ainda não integrante de Poder Judiciário).

A CLT vem sofrendo alterações desde sua criação, porém a maior mudança e com grande impacto nas suas leis foi a reforma trabalhista, onde pontos importantes foram modificados, por exemplo, férias, descanso, gravidez, terceirização, banco de horas, entre outras. A existência de uma legislação esparsa sobre o Direito do Trabalho trouxe a necessidade de uma sistematização e junção das mesmas, com isso em 01 de maio de 1943, através do Decreto-lei nº 5.452/43 surge a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

Já na Itália, observa-se que a *Carta Del Lavoro*, foi substituída pelo atual Estatuto do Trabalhador (*Lo Statuto dei Lavoratori*) com leis mais amplas, abrangendo mais direitos do trabalhador, sendo que a própria Constituição Italiana, no seu artigo 1º diz que “A Itália é uma república Democrática, baseada no trabalho”.

Esse trabalho teve por objetivo analisar se a CLT (Consolidação da Legislação Trabalhista) teve, como base, a *Carta Del Lavoro* (Carta do Trabalho) ou não.

Analisando os artigos da *Carta Del Lavoro*, com a CLT foi verificado que alguns artigos se assemelhavam e outros não. Ou tinha apenas num ou noutro. Pode-se elencar alguns deles (sempre tendo como base a *Carta Del Lavoro*):

No art. II fala que o trabalho é um dever social e é protegido pelo Estado. Na CLT não fala sobre isso. Não há nenhuma menção a respeito que o trabalho seja um dever social e muito menos que seja protegido pelo Estado. Acredita-se que isso seja em função que a *Carta Del Lavoro*, quando foi escrita, o regime político vigente era o de forte controle autocrático, por parte do Estado.

Já no art. III, menciona o sindicato ou organização profissional, até aí, na CLT também é abordado, o que difere uma da outra é que na *Carta Del Lavoro* tanto o sindicato quanto a organização profissional, para terem representação legal, devem estar sujeitos ao controle Estatal. Já no art. IV, na *Carta Del Lavoro*, aborda o termo “ACORDO COLETIVO DE TRABALHO”, mas de uma forma sucinta, não era específica como na CLT.

No art. V. pode-se ver que ambas legislações têm a mesma visão quanto a Justiça do Trabalho, pois ambas respeitam a observância de pactos e outras normas existentes. Também existe a equivalência, no art. VI, entre as duas legislações em debate, com relação às associações profissionais legalmente reconhecidas.

No que tange a remuneração, no art. XIV, a *Carta Del Lavoro*, fala de um modo mais abrangente, fala do pagamento que deve ser feito por trabalho realmente efetuado enquanto, na CLT, fala de modo mais geral, abrangendo vários tipos e atividades laborativas. Aborda também o trabalho noturno, mencionando que o valor deve ser superior àquele pago, pelo trabalho diurno.

O descanso semanal é abordado, no art. XV, quando fala que este deve ser preferencialmente aos domingos como na CLT. Ambas fazem menção aos feriados civis e religiosos que devem ser respeitados de acordo com as tradições locais.

Quanto ao período anual de descanso remunerado, art. XVI, o trabalhador terá direito após um ano de serviço ininterrupto. Constata-se também na CLT essa preocupação com as Férias.

No art. XX, é abordado o contrato de experiência, que estabelece que há o direito mútuo de rescisão, com o pagamento apenas do trabalho efetivamente executado. Enquanto na CLT, nada consta sobre direito. Já era mencionado, no art. XXI, o trabalhador doméstico, mas deixando que o legislador, ulteriormente, em lei específica, regulamentasse esse direito. Já na CLT, nada consta sobre o trabalhador doméstico.

O que hoje, é conhecido como “AGÊNCIA DE EMPREGO”, já é abordada, na *Carta Del Lavoro*, no art. XXIII. Os empregadores, eram obrigados a contratar os trabalhadores selecionados, através desses escritórios, os quais, eram controlados pelo Estado. Já na CLT, não é abordada esse órgão mediador. No art. XXVI, que fala sobre a Seguridade Social, menciona a proporcionalidade da contribuição de empregado e empregador. Essa menção já consta também na CLT.

Já no art. XXVII, o Estado assegura a melhoria e a extensão do seguro maternidade. Também aborda o seguro para doenças profissionais e tuberculose como ponto de partida para a criação de seguros para todas doenças. Fala do seguro desemprego e formas especiais de seguro para jovens trabalhadores. Na CLT, no texto original, nada consta sobre seguro desemprego e auxílio maternidade.

A CLT não teve como base a *Carta Del Lavoro*, no aspecto como um todo, aborda alguns temas que ainda hoje, compõem os direitos dos trabalhadores, quando menciona sobre as férias, descanso semanal, horário noturno entre outros. Porém aborda de um modo pontual, quando diz respeito ao modelo sindical que foi, em grande parte, influenciado pelo corporativismo italiano. Adotou-se o modelo de unicidade sindical com um único sindicato em cada base territorial (CEZAR, 2008).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Getúlio Vargas utilizou como base a *Carta Del Lavoro*, para elaboração da CLT. A Consolidação das Leis do Trabalho nasceu com o intuito de regulamentar a relação patrão e empregado, fiscalizar as leis descritas e exigidas nela, visto que o trabalho era liberal e jornadas excessivas de trabalho com baixos salários.

Desde sua instituição, até os dias de hoje, cogita-se que a CLT é cópia da *Carta del Lavoro*, mas nota-se no presente estudo, que ela foi apenas utilizada como base, visto que a CLT é um documento com muitos capítulos e muito mais elaborado que a *Carta del Lavoro*. Certamente, a *Carta Del Lavoro*, pode ter sido a motivação, o embrião da criação da CLT, mas cada uma dessas normativas tomou caminhos diferentes, cada qual sofrendo as influências e consequências dos períodos políticos vigentes.

Após a realização das pesquisas para o estudo foi observado que a Consolidação das Leis do Trabalho teve sim base na *Carta Del Lavoro*, em alguns pontos, conforme citados na análise de dados, tanto que algumas leis protetivas se assemelhavam. Porém com o tempo, tanto a CLT, quanto a *Carta Del Lavoro* tomaram rumos diferentes, enquanto a *Carta Del Lavoro*, hoje está presente no *Statuto dei Lavoratori*, dando mais direitos ao empregado, este com mais textos abrangentes, mas sempre tendo, ainda como essência o seu momento político daquela época, e a CLT, se tornou mais ampla, com mais leis que protege tanto o empregado quanto o empregador. O *Statuto dei Lavoratori*, hoje, está mais amplo, é encontrado na *Carta dei Diritti Universali del Lavoro* como o próprio nome já diz, ele é universal, é ainda mais abrangente no tocante a proteção ao trabalhador.

A CLT tornou-se um código que os estudiosos, os profissionais se baseiam para tirarem dúvidas, para fazerem sustentações legais, ou seja, ela é norte da legislação trabalhista nos dias atuais.

O presente estudo demonstra que existe sim uma base, um início que pode ser encontrado na CLT, quando fala nos Sindicatos, nas Férias, nos Descanso Remunerado, nas Horas Extras, nos Horários Noturnos, e algumas outras. O interessante que essas coisas são abordadas, já em 1927, data da *Carta del Lavoro*, na Itália. Deve-se deixar claro, que tudo está muito relacionado com o momento histórico que a Itália vivia, naquela época. Por consequência fez -se necessário a adoção de uma proteção maior do trabalhador com a mão ferrenha do Estado. Já,

aqui, no Brasil, nesta mesma época, também se vivia um período muito semelhante, período este que exigia que o trabalhador também fosse tutelado, e casualmente, aqui, também o Estado começava a centralizar o poder para as suas mãos.

São dois países que enfrentaram momentos de muita carestia, onde um, conseguiu tornar-se um país de primeiro mundo, já o outro, não consegue sair da linha do subdesenvolvimento. Porém ambos pensaram a seus trabalhadores, de forma que cada vez mais esses possam ver assegurados os seus direitos com respeito e cidadania. Sugere-se para estudos futuros a realização de um acompanhamento histórico sobre a comparação das legislações trabalhistas dos países da Europa.

REFERÊNCIAS

BOTTAZZI, Filippo; GEMELLI, Agostino. **O fator humano do trabalho**. Disponível em: https://www.jstor.org/stable/41631946?read-now=1&refreqid=excelsior%3A032fc32b1c0f6d224d746e53990b5059&seq=1#page_scan_tab_contents. Acesso em: 12 jun. 2020.

CEZAR, Frederico Gonçalves. **O processo de elaboração da CLT**: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. Disponível em: <http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2012/07/3%C2%BA-artigo-Frederico-Gon%C3%A7alves.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2020.

COLAUTO, Romualdo Douglas; BEUREN, Ilse Maria. Coleta, análise e interpretação dos dados. In: BEUREN, Ilse Maria (orgs.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**: teoria e prática. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2013. p.117-144.

COSTA, Helcio Mendes. **Evolução histórica do direito do trabalho, geral e no Brasil**. Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553. Acesso em: 05 jun. 2020.

COSTA, Hipólito José. **De Província de São Pedro a Estado do Rio Grande do Sul**. Rio Grande do Sul: Censos do RS, 1981.

DEL PRIORE, Mary; VENÂNCIO, Renato. **Uma breve história do Brasil**. São Paulo: Planeta do Brasil LTDA, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HOBBSAWM, Eric J. A Revolução Industrial 1780- 1840. **Da revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo**. 5.ed. São Paulo: Forense Universitária, 2009.

CUSATO, M. A.; RANNOV, T. B.; SILVA, F. M. Legislação trabalhista: um estudo comparativo entre Itália e Brasil. **RGSN - Revista Gestão, Sustentabilidade e Negócios**, Porto Alegre, v. 11, n. 2, p.108-130, out. 2023.

LA CONFEDERAZIONE GENERALE DEL LAVORO (CGdL). **Desde o nascimento até os dias atuais**. Disponível em: <http://www.cgil.it/dalla-nascita-ai-giorni-nostri/>. Acesso em: 11 jun. 2020.

LAKATOS, Maria Eva; MARCONI, Marina de Andrade. Pesquisa bibliográfica e resumos. **Fundamentos de metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LIRA NETO. A Massa não Grita mais “queremos!”. O Brado agora é outro: “Já tenho Getúlio”. **Getúlio Dos anos de formação à conquista do poder (1882-1930)**. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. **TST promove solenidade em homenagem aos 70 anos da CLT**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39867/012_paula.pdf?sequence=1. Acesso em: 11 jun. 2020.

PERA, Giuseppe. **Direita de trabalho**. Disponível em: <http://www.fondazionegiuseppepera.it/wp-content/uploads/2014/03/1300833508-Dirittodellavoro1990.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2020.

PINHO, Luana Cavalcante; BEZERRA, Marília Sarmiento. **Direitos trabalhistas no Brasil: uma aproximação crítica**. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180026/101_00256.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11 jun. 2020.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. Metodologia: Método Científico. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2.ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. p. 14-70.

SANTOS, Bruna Loise dos; REIS, Bruna Thais; SOUZA, Cláudia Carvalho M. de; ALVES, Lilian do Nascimento. In: ROCHA, Leandro (org.). **Finalidade e Surgimento da CLT**. Disponível em: http://www.academia.edu/download/35589134/Paper-Finalidade_e_Surgimento_das_Leis_Trabalhistas.doc. Acesso em: 11 jun. 2020.

ROCCO, Alfredo. **La Carta Del Lavoro: como o fascismo realça a vida através do capitalismo e do comunismo**. Disponível em: <https://www.ilprimatonazionale.it/approfondimenti/la-carta-del-lavoro-cosi-il-fascismo-realizzo-la-terza-via-tra-capitalismo-e-comunismo-62714/>. Acesso em: 11 jun. 2020.

SCACCHETTI, Tania. **O CGIL propõe a Carta dos Diretórios Universitários do Trabalho com uma consulta popular dos escritores**. Disponível em: <http://retedellereti.blogspot.com/2016/01/la-cgil-propone-la-carta-dei-diritti.html>. Acesso em: 11 jun. 2020.

SCHWARCZ, Lília M.; STARLING; Heloisa M. A Primeira República e o Povo nas Ruas. **Brasil: uma biografia**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

CUSATO, M. A.; RANNOV, T. B.; SILVA, F. M. Legislação trabalhista: um estudo comparativo entre Itália e Brasil. **RGSN - Revista Gestão, Sustentabilidade e Negócios**, Porto Alegre, v. 11, n. 2, p.108-130, out. 2023.

SIQUEIRA NETO, José Francisco Siqueira; MORAIS FILHO, Evaristo de Moraes. **Consolidação das leis de trabalho (CLT)**. Disponível em: <http://www.fgv.br/cpd/doc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/consolidacao-das-leis-do-trabalho-clt>. Acesso em 11 jun. 2020.

UNIPD. **Regras sobre proteção da liberdade e dignidade dos trabalhadores, liberdade sindical e atividade sindical no local de trabalho e normas de colocação**. Disponível em: <http://www.unipd-org.it/rls/StatutoLavoratori.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2020.

UNHR. **Declaração universal dos direitos humanos**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 17 jun. 2020.

VARGAS, Getúlio. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 11 jun. 2020.

VIER, Ailson José; ALMEIDA, Eliane Alves. **As mudanças na CLT e seus impactos na terceirização – estudo de caso**. Disponível em: <http://seer.faccat.br/index.php/contabeis/article/view/1272/814>. Acesso em: 11 jun. 2020.

VOTTARI, Giuseppe. **História da Itália**. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=_2tDRBDsymoC&printsec=copyright&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 11 jun. 2020.

XII, Papa Leão. **Carta Encíclica Rerum Novarum**. Disponível em: http://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. Acesso em: 17 jun. 2020.