

**XXVI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI SÃO LUÍS – MA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

VANESSA VIEIRA PESSANHA

MARIA ROSARIA BARBATO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Vanessa Vieira Pessanha; Maria Rosaria Barbato; Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN:978-85-5505-517-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Democracia e Instituições do Sistema de Justiça

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Meio Ambiente. 3. Trabalho. 4. Desigualdades. XXVI Congresso Nacional do CONPEDI (27. : 2017 : Maranhão, Brasil).

CDU: 34



XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Os vinte e seis artigos do GT de “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II” no XXVI Congresso Nacional do CONPEDI demonstram, de maneira simbólica, muito do que o mundo do trabalho vem encontrando como desafios diuturnamente.

As apresentações e esta publicação procuraram seguir eixos temáticos, aproximando, sempre que possível, as discussões afins, de maneira a organizar a exposição das ideias e a privilegiar o espaço dos debates, sempre tão caros academicamente e potencializados em relevância diante do contexto atual de ataque aos direitos sociais e, em especial, aos direitos trabalhistas.

Compondo o primeiro bloco temático, a saúde do trabalhador e o meio ambiente de trabalho foram contemplados em artigos com enfoques diferenciados, passando pela análise do assédio moral, do dano existencial, dos riscos associados às nanotecnologias, do trabalho das gestantes em ambientes insalubres e de uma análise do labor em perspectiva mais ampla, incluindo a questão da dignidade.

O segundo eixo temático inicia com a reflexão acerca da coisificação humana e da invisibilidade do trabalhador, seguido das polêmicas que envolvem a terceirização e suas mudanças recentes, analisadas a partir da noção de precarização, da supressão de direitos, bem como dos valores sociais e liberais da Constituição Federal de 1988.

O ponto seguinte perpassa elementos da recente Reforma Trabalhista brasileira e do Direito Coletivo do Trabalho. Foram abordadas nessa etapa: a noção de historicidade do Direito do Trabalho, de modo a examinar a suposta mudança de paradigma do papel intervencionista do Estado; os modelos reguladores da relação de trabalho; o sindicato profissional como protagonista em benefício do trabalhador ou como precarizador; um olhar crítico acerca da rigidez agregatória sindical; a legalidade das greves nacionais contrárias à reforma trabalhista; e, em amplitude nesse conjunto de análises, o entendimento da demolição dos direitos trabalhistas no contexto da referida reforma.

No quarto bloco, a abordagem é voltada para os trabalhos que, infelizmente, ainda ocorrem em condições análogas às de escravo, pensados tanto sob o prisma da migração como dos direitos humanos e do capitalismo em sentido lato, promovendo uma análise da escravidão contemporânea de maneira bastante atual, dada a sua recorrência nesses moldes.

Em processo de conclusão, o quinto eixo temático representa o espaço de tratamento para assuntos diversos. Começa com a proposta de medidas de rechaço à violência de grupos vulneráveis (com enfoque no trabalho doméstico), seguindo com o tratamento da dificuldade diretamente relacionada à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a nova visão do TST acerca da possibilidade de acúmulo dos adicionais de periculosidade e insalubridade, a distribuição do ônus da prova na dispensa discriminatória, a celeuma acerca do uso do whatsapp no ambiente de trabalho, finalizando com o pacto de não concorrência quanto à compatibilidade com a legislação brasileira e a relevância prática do momento de sua celebração.

Parabéns às/aos autoras/es! As produções aqui compiladas apresentam um extrato significativo dos conteúdos que vêm sendo enfrentados na seara juslaboral, que, sem dúvida, está em um momento histórico que demanda cuidado e dedicação ainda maiores que o habitual.

Desejamos uma boa leitura e, sobretudo, profundas / proffcuas reflexões!

Profa. Dra. Maria Rosaria Barbato - UFMG

Profa. Dra. Vanessa Vieira Pessanha - UNEB

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz - UNOESC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

UMA ANÁLISE CRÍTICA ACERCA DOS MODELOS REGULADORES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

A CRITICAL ANALYSIS ON THE REGULATORY MODELS OF WORK RELATIOSHIPS IN THE LIGHT OF LABOR LAW REFORM IN BRAZIL

Juliana Coelho Tavares da Silva ¹
Raquel Maria Azevedo Pereira Farias ²

Resumo

Pretende-se analisar a regulação das relações trabalhistas à luz do ordenamento jurídico brasileiro especialmente após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017. Critica-se o que se entende pelo atual modelo legislado brasileiro e o “novo” modelo negociado, apontando os principais traços para compreensão de sua formação. Foi utilizado o método de abordagem dedutivo, procedimento histórico e as técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, tomando-se como referencial teórico Amauri Mascaro Nascimento (2001). Objetiva-se contribuir para uma leitura do modelo de regulação das relações de trabalho que será desenvolvido no país após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista.

Palavras-chave: Relações trabalhistas, Reforma trabalhista, Modelo negociado, Modelo legislado, Modelo flexibilizado

Abstract/Resumen/Résumé

We intended to analyze the regulation of labor relationships in the Brazilian legal system especially after the Law 13467/17. We criticize what is meant by the current Brazilian legislated model and the "new" negotiated model, pointing out the main traits for understanding its formation. We used the method of deductive approach, historical procedure and bibliographic and documentary research techniques, taking as theoretical reference Amauri Mascaro Nascimento (2001). We aimed to contribute to a reading of the model of regulation of labor relationships that will be developed in the country after the entry into force of the Labor Law Reform.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Working relationships, Labor law reform, Negotiated model, Legislative model, Flexible model

¹ Mestranda em Direito Econômico pelo PPGCJ/UFPB. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela ESMAT13. Professora do curso de Direito da Faculdade Asper.

² Mestre em Direito e Desenvolvimento Sustentável pelo PPGD/Unipê. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Unipê. Professora e coordenadora do curso de direito da Faculdade Asper.

1 INTRODUÇÃO

Tratar o direito, que é um complexo de relações sociais, só se concebe encarando-o como fenômeno político, histórico, social e, conseqüentemente, como uma prática em constante diálogo com outros saberes. O direito do trabalho pode ser percebido em diversas ou concepções. A apreensão de suas características fundamentais é feita através de modelos. Dessa forma, a classificação pode se dar segundo características de sistemas político-econômicos ou critérios estritamente formais como ordenamento jurídico e processo de produção de normas, por exemplo.

Nesse contexto, o presente estudo tem como objeto os modelos reguladores das relações de trabalho, em especial o legislado, o negociado e o flexibilizado e pretende analisar mais a fundo a regulação das relações de trabalho à luz do ordenamento jurídico brasileiro, tendo como norte as mudanças ocorridas na estrutura estatal. Para averiguar o que aqui se propõe, será utilizado o método de abordagem dedutivo, o método de procedimento histórico e as técnicas de pesquisa bibliográfica e documental.

Em um primeiro momento o trabalho cuida de examinar e contrapor o sistema jurídico brasileiro, herdeiro de uma tradição de *civil law*, com as bases de um sistema de *common law*. Também são apresentadas as mudanças que o ordenamento pátrio vem passando - uma maior flexibilização entre as fronteiras dos dois tipos de sistema jurídico-, em contraposição às normas trabalhistas e a aprovação da “Reforma Trabalhista” (Lei nº 13.467/2017). Pretende-se inserir o direito do trabalho no contexto do sistema jurídico brasileiro, como parte de um sistema geral e mais abrangente do direito brasileiro.

Passa-se então à análise das características gerais dos modelos de regulação das relações de trabalho, o que é feito tomando-se como referencial teórico essencialmente o aporte teórico de Amauri Mascaro Nascimento (2001), procurando contextualizar as teorias do autor acerca dos modelos legislado, negociado e flexibilizado com as mudanças ocorridas nas formas de governo.

Por fim, o estudo cuida de tecer comentários e críticas acerca do que se entende pelo atual modelo legislado brasileiro das relações de trabalho e o “novo” modelo negociado, apontando os principais traços para compreensão de sua formação.

Com isso, objetiva-se contribuir para uma leitura do modelo de regulação das relações de trabalho que será desenvolvido no país após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista.

2 NOTAS ACERCA DOS SISTEMAS DE *COMMON LAW E CIVIL LAW* À LUZ DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA BRASILEIRO

Inicialmente, faz-se necessário perceber que o direito do trabalho, muito embora seja ramo bastante peculiar do ordenamento pátrio, não pode e nem deve ser visto como autônomo, mas como parte de um sistema geral e mais abrangente do direito brasileiro, herdeiro da tradição romano-germânica, onde busca sua estrutura genética.

É que “o direito do trabalho é um ordenamento subordinado ao do Estado, com o qual mantém uma relação de coordenação e do qual recebe a autoridade que o fundamenta e o legitima a agir como parte de um sistema amplo e plurinormativo de produção de enlances jurídicos” (NASCIMENTO, 2011, p.42). Daí a importância de analisar as mudanças que vem ocorrendo no sistema jurídico brasileiro, para que seja possível, em momento posterior, examinar os modelos reguladores das relações de trabalho.

Neste sentido, assevera Amauri Mascaro Nascimento (2011, p.42, grifos no original):

As características fundamentais do direito comum anglo-saxônico estão presentes no *direito do trabalho* da Inglaterra e dos *Estados Unidos* quanto à existência de um direito não legislado, um *case law*, próprio de um Estado que não interfere nas relações de trabalho, aspecto no qual o *direito do trabalho* nesse sistema viu-se moldado. Por outro lado, a idéia do direito escrito e legislado, codificado ou não, do sistema romano-germânico, está presente na sua fisionomia européia e latino-americana, com projeções para outros sistemas.

Em outro aspecto, sobre as relações de suporte do direito do trabalho, variáveis entre os Estados, entre suporte, complementariedade e suplementariedade, especialmente acerca das convenções coletivas, afirma Amauri Mascaro (2011, p. 44, grifos no original):

Entendem alguns que se trata de *relações de suporte*, nas quais o Estado fixa um tratamento mínimo inderrogável *in pejus* pelas convenções coletivas. Para outros, são *relações de complementariedade*, nas quais o Estado se limita a estabelecer as bases ou os princípios da regulação e remete ou reenvia para a negociação coletiva a concretização e o desenvolvimento das regras que estabeleceu. Outros, ainda, sustentam que são *relações de suplementariedade*, nas quais a norma estatal proporciona uma regulação do suposto de fato, que só se aplicará se inexistente previsão diferente nas convenções coletivas. Outra compreensão do mesmo problema é a daqueles que vêm no caso *relações de exclusão da negociação coletiva*, nas quais o Estado reserva para si a regulação de determinada matéria, ou de aspectos desta, e a norma estatal é intangível e imodificável para a convenção coletiva. Finalmente, há também a teoria daqueles que sustentam que se trata de uma *relação de máximos permitidos*, quando a norma estatal é insuperável *in melius* pela convencional.

É perceptível o fenômeno, em escala global, da flexibilização entre as fronteiras que separavam os modelos de sistemas jurídicos de tradição romano-germânica e os anglo-saxões. Para além das muitas diferenças ainda hoje existentes, tem-se maior diversificação das fontes

do direito, seja pelo aumento da codificação do *common law*, seja pela padronização decisória no *civil law*.

Grant Gilmore (1961), fazendo análise do sistema jurídico americano, exemplo de *common law*, pontua a crise do sistema legal americano e suas implicações. A primeira delas é que além do governo federal delegar aos estados a obrigação de regular questões de direito privado, como propriedade ou os contratos, nas áreas que seriam de competência federal, ele também permanecia inativo.

Percebe-se que no sistema jurídico acima delineado, o poder legislativo ocupa um espaço muito reduzido. Tais fatores quando conjugados fazem do direito privado um ambiente essencialmente regulado pelas decisões judiciais. Outrossim, o autor destaca a unificação americana pós Guerra Civil; o crescente ritmo de industrialização; o aumento populacional, de riquezas e de modos de organização econômica e especialmente o fato de que o país, apesar da tradição de *common law* importada da Europa, não dispunha de um sistema jurídico maduro e próprio, caminhando entre o *precedent-based case-law system* (vertente do *common law*) e um sistema minimamente codificado.

Onde restaria a importância do estudo do *common law* na atualidade e ainda mais no contexto do Judiciário brasileiro, herdeiro do *civil law*? A explicação se encontra em dois fatores: a flexibilização entre as fronteiras que separavam os modelos de *civil law* e *common law*, bem como o novo papel que o judiciário alçou com a Constituição Federal de 1988.

O ordenamento jurídico brasileiro, tradicionalmente de *civil law*, não fica imune ao movimento de convergência e tem passado por transformações. Desenvolveu-se um *common law* à brasileira, com peculiaridades que não raro contradizem as bases do modelo anglo-saxão, abordando o provimento jurisdicional decisório a partir de técnicas e institutos próprios, tendo sempre como norte, além do julgamento padronizado, a resolução quantitativa das demandas, a partir de padrões decisórios. Além disso é notório o espaço que as decisões têm ganhado como fonte de Direito.

O que percebemos é que a separação entre *civil law* e *common law* não mais encontra limites tão precisos, pois tais sistemas, particularmente no curso do século que passou, foram mutuamente se imiscuindo. Essas duas tradições jurídicas têm tido múltiplos contatos e influências recíprocas, sendo integrantes de uma história e cultura ocidentais comuns, não estando isoladas uma da outra. (MERRYMAN, 2009, p. 25).

No contexto do Brasil isso torna-se perceptível se analisarmos, por exemplo, o alargamento da competência do Supremo Tribunal Federal, bem como a força normativa e vinculante dada aos precedentes judiciais a partir da entrada em vigor do Código de Processo

Civil de 2015 e ainda, a absorção do controle de constitucionalidade, indicador poderoso de uma transformação radical da tradição da *civil law*, aumentando o poder dos juízes e da estatura da magistratura como um todo (MERRYMAN, 2009, p. 190).

Outrossim, a Constituição Federal brasileira tem dois aspectos que, combinados, a individualizam das anteriores, quais sejam, a dimensão ideológica e seu caráter normativo, o que acaba por transformar o Judiciário numa espécie de “fomentador de um novo modelo de sociedade” (OLIVEIRA, 2012, p.15). Dessa forma, o Judiciário, que antes era um poder periférico, com pretensões autopoiéticas e alijadas da agenda pública e dos atores sociais, passa a ser visto como instituição central à democracia brasileira, tendo como reflexo a invasão do direito na organização da vida social, também conhecida como judicialização das relações sociais. (WERNECK VIANNA *et al*, 1999, p.1, 149).

Vale lembrar que no processo do trabalho convivemos, atualmente, com um sistema de jurisprudência consolidada, com vistas a suprimir instâncias recursais, baseada em súmulas do TST (e de tribunais regionais), dentre outras figuras utilizadas nesse sentido, a exemplo das orientações jurisprudenciais das Seções de Direitos Individuais e de Direitos Coletivos daquela corte superior (OJs).

Por outro lado, ainda se faz de extrema importância ressaltar o alerta de Amauri Mascaro (2011, p.43-44) de que o mesmo direito do trabalho pode ser tratado de forma diferente no âmbito Estatal, grupal, empresarial ou mesmo dentro da mesma esfera, como, por exemplo, dentro do Estado, onde convivem a Constituição, leis ordinárias e regulamentações administrativas. No entanto, deve-se levar em conta o *telos* do direito laboral, que é a preservação das conquistas dos trabalhadores, independentemente do nível ou hierarquia normativos.

3 OS MODELOS REGULADORES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O direito do trabalho pode ser percebido em diversas perspectivas ou concepções. A apreensão de suas características fundamentais é feita através de modelos, uma organização. Dessa forma, a classificação pode se dar segundo características de sistemas político-econômicos (modelos corporativistas, socialistas e liberalistas), que dão relevo ao socioeconômico. Pode também serem usados critérios estritamente formais como ordenamento jurídico e processo de produção de normas, por exemplo.

Por outro lado, não pode ser deixada de lado a relação estabelecida entre o Estado, a legislação e a autonomia, para que sejam traçados modelos:

É claro que há uma direta relação entre intervenção do Estado e legislação, como, também, entre autonomia coletiva dos particulares e convenção coletiva de trabalho. Onde e quando há maior intervenção do Estado nas relações de trabalho, maior é a amplitude da legislação. Ao contrário, se o Estado não é intervencionista, mas abre espaço para relações entre particulares, reduz-se a interferência estatal nas relações de trabalho, o que gera uma estrutura normativa fundada no *contrato coletivo de trabalho* e no *contrato individual de trabalho*.

[...]

Insista-se, todavia, que há, em todos os sistemas de direito do trabalho, normas elaboradas pelo Estado e normas autoelaboradas síndico-empresariais por meio de negociações coletivas, e o que os difere é a relevância atribuída a cada um desses instrumentos jurídicos. Nesse sentido, é possível falar em modelos de direito do trabalho como estruturas esquematizadas, correspondendo aos sistemas de experiência social (NASCIMENTO, 2011, p.46).

Parte-se, então, ao exame de três modelos reguladores de relações de trabalho, utilizando-se primordialmente como referencial teórico os estudos de Amauri Mascaro Nascimento (2011), que adota como parâmetro não o tipo de estrutura política, mas fontes formais, acerca do tema: o modelo legislado, o negociado e o flexibilizado.

O primeiro se baseia na forte atuação legislativa estatal, regulamentação da atividade sindical, institucionalização e padronização das formas de negociação coletiva, limitando-se a atuação da vontade coletiva e sendo inexistente a autonomia da vontade individual. Já o segundo, em sentido diametralmente oposto, tem como características essenciais a intervenção estatal mínima ou inexistente, autonomia na organização sindical, ausência de padrões para negociação coletiva e amplitude de atuação da autonomia coletiva e individual. O último combina características dos dois primeiros, sendo denominado de flexibilizado.

3.1 O modelo legislado

O modelo legislado se baseia na posição das normas jurídicas dentro do ordenamento jurídico segundo sua fonte. Segundo Amauri Mascaro (2011, p.47), seria o exame de qual norma ocupa o papel mais proeminente como regulador das relações de trabalho, a lei, a convenção coletiva ou uma combinação dos dois tipos de fontes formais do direito do trabalho.

Quanto ao papel do Estado nessa determinação, assevera o mesmo autor:

Importam, também, para a caracterização desse modelo as concepções de Estado, porque está demonstrado pela história que governos autoritários atuam por meio de uma ampla rede de instrumentos de compressão, dentre os quais o uso da lei para esse fim [...] enquanto os governos democráticos a dimensão ocupada pela lei é maior ou menor na medida do ideal político-ideológico prevalecente. (NASCIMENTO, 2011, p.47).

Desse modo, pode-se inferir que o tipo de norma jurídica preponderante é diretamente proporcional ao grau de interferência do Estado nas relações de trabalho. Cabe uma breve análise, a fim de reforçar o que aqui se propõe, dos Estados liberal e intervencionista (*Welfare State*).

A gênese do Estado liberal dá-se pela revolta do povo contra o absolutismo, que não conseguia mais suprir os anseios de uma nova sociedade baseada no capital. Com o surgimento de uma nova classe social, a burguesia, que detinha o poder econômico, mas não o político, buscava-se a total ausência de controle do Estado no comércio, que ficou conhecido como “movimento fisiocrata”, em defesa da propriedade privada, e cujo lema era *Laissez Faire*. Em síntese, o sistema liberal prega a mínima intervenção do Estado na economia, a livre iniciativa, leis próprias de oferta e procura para a economia e o equilíbrio do mercado de trabalho (FERREIRA, 2006, 20-24).

Observe-se que em um sistema em que se combate o controle Estatal, resta claro que não é a legislação codificada o tipo de norma jurídica preponderante nas relações de trabalho.

Clarifica-se a razão:

O governo funciona como mero intermediário entre o povo e a vontade geral, devendo interferir o mínimo e empregar-se ao máximo em assegurar a liberdade civil e política e os direitos naturais. O individualismo predomina de forma a tutelar os direitos civis no plano político e, no plano econômico, prega-se a existência de uma ordem econômica natural, independente da atuação do Estado, que, pelo contrário, deve omitir-se ou ‘deixar fazer. (FERREIRA, 2006, p. 24)

O Estado intervencionista, por outro lado, nasce da falência do modelo liberal, que acarretou severos problemas na esfera social, especialmente a transformação da força de trabalho em mercadoria, razão pela qual a sociedade passou a clamar por solução para as questões de tal natureza.

Mauro Cappelletti (1999) demonstra a mudança que ocorreu no papel do direito e do estado na sociedade moderna, com a implantação do *Welfare State*. Este modelo estatal, seria resultado especialmente da atividade legislativa com fins de política social, ao exemplo do direito do trabalho, das normas relativas à saúde, seguridade social e até mesmo a intervenção do estado na economia.

Dessa maneira, a legislação tem caráter que tipicamente se destina à produzir transformações na sociedade, com uma preponderância dos direitos sociais aos individuais. Contudo, “este formidável crescimento do papel do estado em geral, e da função legislativa em

particular, parece constituir na verdade, um fenômeno bem longe de estar concluído” (CAPPELLETTI, 1999, p.35).

Observa-se que as intervenções estatais, no estado de bem-estar tinham principalmente a natureza de preceitos legislativos, no que se convencionou chamar de “orgia das leis”. “Com o desenvolvimento de um aparato administrativo de alto grau de complexidade “o *Welfare State*, na origem essencialmente um “estado legislativo”, transformou-se, assim, em “estado administrativo”, na verdade em “estado burocrático”, não sem o perigo de sua perversão em “estado de polícia” (CAPPELLETTI, 1999, p.39).

Nos informa Cappelletti (1999, p. 43) que a legislação social ou de *Welfare* conduz inevitavelmente o Estado a superar os limites das funções tradicionais de “proteção” e “repressão”, já que se baseia na técnica promocional de controle social, ou seja, se preocupa em prescrever programas de desenvolvimentos futuros, promovendo sua execução de forma paulatina. Logo, frente ao agigantamento dos encargos legislativos, verificou-se o fenômeno do *overload*, ou obstrução do poder legislativo, situação bem afeita aos estados modernos de regime não autoritário e pluralístico-liberal.

Ademais, inclui-se na concepção legislada de regulação das relações de trabalho, a verificação das diferenças entre norma jurídicas e os outros tipos normativos, seus tipos e aspectos formal e material, os sujeitos responsáveis pelo centro de positividade da norma, sua eficácia, técnicas de integração de lacunas, entre outros. Ou seja, vê-se o ordenamento jurídico com sistema derivado de uma norma fundamental que se individualiza até chegar no contrato e na sentença judicial (NASCIMENTO 2011, p.48).

Em suma, apresenta-se como modelo insuficiente para Amauri Mascaro do Nascimento, porque nega vigência ao direito extra estatal, produzido entre os empregadores e empregados por meio das negociações coletivas (sindicatos). Ainda há de ser ressaltado que a lei é pensada em âmbito nacional e aplica-se a todo trabalhador, dispendo o mesmo tratamento para empresas de grande, médio e pequeno porte, excluindo da equação as peculiaridades de cada ramo empresarial, peculiaridades regionais, e diversificações de ambientes de trabalho no espaço.

3.2 O modelo negociado

O modelo negociado é alicerçado na abstenção estatal, na omissão de se imiscuir nas relações trabalhistas. São basilares para tal concepção as ideias de autonomia da vontade, privada ou coletiva e de contratos coletivos, que substituem os individuais, como um só contrato global.

Valoriza-se o direito coletivo do trabalho e a ideia de liberdade sindical, bidimensional (quanto a pessoa singularmente considerada e pertinente aos grupos profissionais) nos termos da Convenção n.87 da Organização Internacional do trabalho¹. Outrossim, ressalta-se que geralmente tal modelo ganha força em ordenamentos jurídicos que possuem Constituições omissas. Tal modelo permite que sejam elaboradas “leis” adequadas a cada realidade subjacente, levando em considerações os próprios sujeitos da negociação na situação concreta.

O meio “ideal” utilizado para que haja a regulação das relações de trabalho são as negociações coletivas, por intermédio dos sindicatos, quando são fixadas normas de caráter obrigatório para os sujeitos contratantes, sejam os sindicatos, sejam as empresas, além de regras contratuais que vão reger as relações individuais de trabalho na empresa. Importante faz-se notar ainda que o movimento sindical não tem preocupações de ordem revolucionária, ou ideológica, mas aceita a econômica de mercado e se relaciona com o capital (NASCIMENTO, 2011, p.50-52)

O modelo negociado é típico de Estados (ultra) liberais, como os Estados Unidos da América. Faz-se então uma pequena digressão acerca dos mecanismos que são desenvolvidos na realidade americana. As negociações coletivas são acordos que ditam as regras que governam o relacionamento entre os empregados e os empregadores por um lapso temporal determinado. Contudo, diante da variedade de situações que podem decorrer das relações de trabalho, se torna impossível que os sindicatos apaziguem todas as disputas.

Com efeito, quando de uma negociação coletiva e posterior contrato coletivo, podem surgir incertezas, pois não estão previstas de forma meticulosa todas as matérias, ou incidentes possíveis de acontecer, o que abre margem à divergência na aplicação e interpretação dos contratos. Consequentemente, questões surgem da interpretações e aplicações dos contratos coletivos, levando a queixas individuais, e posterior necessidade de harmonização da relação de emprego, o que nos Estados Unidos é denominado de “grievances²”.

Em estudo aprofundado acerca da natureza das “grievances³”, ou reclamações individuais, George Rose (1951) assevera que a Lei permite que de forma individual ou em grupo possam apresentar suas queixas, contudo, tais negociações individuais encontram limites

¹ A Convenção n.87 da OIT trata, entre outros assuntos, das garantias sindicais universais, ao exemplo do direito de fundar sindicatos, da atuação sindical e da possibilidade de filiação ou não.

² A palavra “grievance” aparece pela primeira vez no ordenamento jurídico estadunidense no “National Labor Relations Act (1935)”. Ressalta ainda George Rose (1951) que o termo no Século XX é utilizado para descrever uma classe limitada de supostas divergências ou erros que foram sofridos pelo empregado, por seu empregador.

³Cf. ROSE, George. The nature of a grievance in labor relations. **Indiana Law Journal**, v.26, Iss.4, article 2. Indiana University: 1951. Disponível em: <<http://www.repository.law.indiana.edu/ilj/vol26/iss4/2>> Acesso em 18/10/2014.

nas matérias que podem influenciar uma maioria representativa dos empregados. As reclamações individuais são matérias que não podem ser delimitadas de forma coletiva, pois representariam uma alteração do contrato coletivo, e tratam basicamente de assuntos relativos a salários, formas de pagamento, jornada de trabalho, entre outros.

Isso porque no modelo negociado americano os representantes selecionados pela maioria dos empregados devem ser, via de regra, os únicos autorizados a proceder às negociações coletivas. A postura absenteísta do Estado, muito embora possa favorecer a perpetuação de situação de desequilíbrio de forças e injustiças, traz consigo também benefícios, pelos quais Amauri Mascaro (2011, p.53) ressalta vantagens de natureza estrutural e de eficácia:

A primeira é de natureza estrutural, na medida em que permite a edificação de um sistema de relações de trabalho fruto da livre concepção dos próprios integrantes deste com um mínimo de interferência estatal refletindo-se sobre as formas de representação dos grupos e os tipos de instrumentos jurídicos utilizados para compor as suas relações. É um modelo democrático, pluralista, compatível com o Estado de Direito, que nele encontra uma forma adequada de realização.

A segunda é a eficácia do sistema, uma vez que o que é consentido conta com a probabilidade de ser cumprido de modo heterônomo. De nada adiantaria o ordenamento jurídico repleto de leis elaboradas pelo Estado e vazio de conteúdo efetivo, com elevados índices de descumprimento das leis e de trabalho informal, provocando um volume de processos judiciais que, pela sua quantidade, não pode ser solucionado com brevidade e só muito tempo depois da ocorrência do conflito.

Observe-se que o Brasil, na sua Constituição Federal, já havia reconhecido o direito dos trabalhadores, urbanos rurais, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho que visassem à melhoria de sua condição social, no artigo 7º, XXVI. Todavia, ainda pairava na doutrina e na jurisprudência dúvidas sobre quando poderia prevalecer a negociação coletiva e quando esta seria defesa.

A aprovação da Lei nº 13.467/2017, veio para pôr fim às dúvidas que existiam, ao instituir de forma definitiva o modelo negociado no nosso ordenamento jurídico, vedando, inclusive a participação do Judiciário na análise do conteúdo material das convenções e acordos coletivos, bem como estabelecendo a prevalência da negociação coletiva quando esta dispuser sobre jornada de trabalho, intervalo intrajornada e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, dispensada a licença prévia das autoridades competentes:

Art. 8º - § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.”(NR)

Art. 611-A. A Convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I- pacto quando à jornada de

trabalho, observados os limites constitucionais; III- intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; XIII- prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

Em síntese, pelo menos em tese, a Reforma Trabalhista optou pelo prestígio a negociação coletiva, em atenção as Convenções 98 e 154 da Organização Internacional, sobre o incentivo à negociação coletiva, ratificadas pelo Brasil. Todavia, desconsiderou o contexto brasileiro das relações de trabalho, que são defeituosas, conflituosas e assimétricas, o que se acentua em um período de recessão econômica como o que vivemos atualmente. Assim, o modelo negociado, que deveria ser uma ideia atraente, para dar mais voz para os atores do mundo do trabalho, pode servir de caminho para um tratamento ainda mais desigual entre trabalhador e empregador.

3.3 O modelo flexibilizado

Uma terceira via de concepção do direito do trabalho é o modelo flexibilizado. Não é ocioso destacar que um dos maiores desafios deste paradigma é tentar uma aproximação entre os sistemas (seja em nível de ordenamento jurídico, com o gradual estreitamento entre *common law* e *civil law*, seja em nível de modelo regulador de relações de trabalho, com a harmonização entre o modelo legislado e o negociado).

Arnaldo Sussekind (1999, p. 33-34) sustenta que "a flexibilização seria consequência da globalização da economia, afetando normas protetivas do trabalho a partir da década de 1980 na Europa Ocidental, de maneira a preservar empresas ameaçadas de extinção em função da crise econômica advinda do choque petrolífero". Ainda de acordo com o mesmo autor, o objetivo primordial da flexibilização nas relações de trabalho foi o de propiciar a implementação de nova tecnologia ou novos métodos de trabalho e, bem assim, o de evitar a extinção de empresas, com evidentes reflexos nas taxas de desemprego e agravamento das condições socioeconômicas (SUSSEKIND *et al*, 2006, p.206).

Ressalta Amauri Mascaro (2011, p.54) que o modelo em questão se interpõe entre o legislado e o negociado: a legislação, menos ampla do que a dos sistemas que a super dimensionam, e a negociação coletiva, mais valorizada em alguns casos até mesmo preponderante e sobreposta à lei. Os seus fatores motivadores são, entre outros, aqueles decorrentes das mudanças dinâmicas e cada vez mais rápidas das relações de trabalho: as modificações dos processos de produção, a nova tecnologia, a robotização industrial, o

desemprego e o subemprego, o desenvolvimento do setor de serviços, a economia de mercado e a evidencia do desgaste da legislação operária ou industrial para uma sociedade nova.

Com vistas a superação da abordagem ideológica estática dos modelos anteriores, os novos critérios de regulação laboral foram considerados em dois aspectos: o garantismo e a flexibilidade. Dessa forma, os traços principais para a adoção do modelo flexibilizado, nas palavras de Amauri Mascaro (2011, p.54):

São centralizados nos seguintes aspectos: a concepção de democracia acima de qualquer outra opção política; a tutela estatal dos direitos fundamentais do trabalhador; a recusa do corporativismo intervencionista do Estado; a internacionalização das atividades empresariais; a distribuição adequada dos espaços de autonomia coletiva dos particulares; a ordem sindical sob o princípio da liberdade sindical.

Da análise do acima exposto, nota-se que o fim legítimo para o surgimento da flexibilização seria a adaptação do Direito do Trabalho à nova realidade social que pretende reger. Sublinhe-se que não se está falando em desregulamentação ou em alternativas para a diminuição de custos da produção, mas sim em um mecanismo pensado como forma de adequação dos direitos já existentes à então cambiante realidade social e econômica. Adequação esta que deverá ser realizada de acordo com os princípios basilares do Direito do Trabalho.

4 COMENTÁRIOS ACERCA DO DESENVOLVIMENTO DE UM MODELO BRASILEIRO DE REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

Após a análise dos modelos de uma forma geral, passa-se ao seu exame de forma pormenorizada, focando-se no direito do trabalho em nosso ordenamento pátrio.

De pronto, cumpre asseverar que no presente estudo acredita-se que se antes das reformas aprovadas na lei trabalhista, o modelo brasileiro poderia ser considerado o legislado, com algumas peculiaridades que lhe dariam um caráter híbrido, a Lei nº 13.467/2017 implantou em definitivo o modelo negociado em nosso território.

A Justiça do Trabalho nasce com aspirações de informalização. Para além de sofrer as influências emergentes do sistema judicial, a justiça laboral encontra-se exposta às transformações dos sistemas de relações laborais onde ocorre uma convergência entre as designadas crises do trabalho, da justiça, do direito do trabalho e do sindicalismo.

Este ramo surgiu depois da Revolução Industrial, diante das novas relações sociais entre capital e força de trabalho. Foi fruto da experiência fracassada dos Tribunais Rurais, em 1922, os quais foram precedidos das juntas de conciliação e julgamento criadas em 1932, órgãos

administrativos com competência exclusiva para conciliações, dirimindo apenas os dissídios individuais de empregados sindicalizados.

Segundo Mauro Schiavi (2013, p.162-165), outra característica deste ramo do poder Judiciário é que contava, na sua gênese, com a presença de juízes classistas, recrutados nos sindicatos, ao lado de um magistrado com formação jurídica. Aqueles atuavam especialmente na fase de conciliação, mas também podiam votar nos julgamentos, porque conheciam a fundo a realidade da categoria profissional e econômica que representavam. Veja-se que toda a fase de conhecimento do Processo do Trabalho foi pensada contando com a presença dos juízes leigos ou “vogais”. Contudo, devido ao aprofundamento dos conflitos, as decisões da Justiça do Trabalho foram se distanciando cada vez mais da experiência prática dos classistas e se baseando no conhecimento eminentemente técnico dos magistrados formados em Direito.

Ressalte-se que foi a Revolução de 30 que deu início ao processo de centralização e concentração do Estado brasileiro, abarcando desde o sistema político até os direitos sociais e do trabalho. Estes foram regulados posteriormente por intermédio das relações laborais e especialmente através de leis, a exemplo daquelas proibindo acidentes de trabalho, trabalho infantil, duração do trabalho, férias anuais, salário mínimo, entre outros e foram paulatinamente sendo incorporadas à CLT. Foi formado pouco a pouco um sistema nacional que não se preocupava com a distinção entre regiões, setores ou categoriais (NORONHA, 2000).

O Brasil, de acordo com José Eduardo Faria, desde os anos 70 é visto como uma sociedade industrializada, majoritariamente urbana, um nível mínimo de organização e defesa de direitos por parte da classe dos trabalhadores e das classes médias assalariadas. Todavia, trata-se “de uma sociedade tensa e explosiva, estigmatizada por indicadores socioeconômicos perversos” (FARIA, 2005, p.12).

Foi a partir da década de 70 que foi possível identificar alguns elementos corporativistas como núcleo central das relações laborais. Seja pela necessidade de reconhecimento dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho, o sistema de enquadramento sindical, a unicidade sindical, o poder de intervenção estatal nos sindicatos, seja pelo aumento do poder normativo da justiça do trabalho. Contudo, no período militar (1964-1985) foi dado um importante passo para a ruptura com os aspectos corporativistas do modelo legislado brasileiro: a introdução do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Eliminou-se, então, a estabilidade no emprego e consagrou-se a plena autonomia de dispensa aos empregadores (NORONHA, 2000).

Já nos anos 80, muito embora o clima internacional fosse desregulacionista, a nossa Constituição ampliou o modelo legislado, conferindo status constitucional a matérias antes definidas apenas pela CLT.

Hoje, os sindicatos continuam a ter pouca força para interferir nas regulações de trabalho, situação que se agravou com o fim da contribuição sindical obrigatória. Observe-se que muito embora a Constituição Federal, em seu artigo 8º, inciso III, assevere que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, é perceptível a limitação da liberdade sindical, nos incisos anteriores do mesmo artigo, ao vedar a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial e ao coagir os sindicatos à submissão ao órgão competente, no caso o Ministério do Trabalho e emprego, do seu registro⁴.

Quanto à restrição da liberdade sindical, assevera Amauri Mascaro (2011, p.166):

Finalmente, ressalte-se que é restritivo da liberdade sindical um sistema legal que proíbe a criação de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, uma vez que a autonomia sindical tem como premissa o direito da livre criação de entidades sindicais, em qualquer grau ou de qualquer tipo, de acordo com a iniciativa dos próprios interessados. Um sistema legal indiferente para essa questão não é um sistema de liberdade sindical, ainda que o sindicato, perante o Estado, tenha plena autonomia, sempre que a lei fizer essa proibição. Haverá, no entanto, liberdade sindical, sob esse prisma, quando a união dos representados é espontânea, não obrigatória por lei. O ordenamento jurídico que não faculta às pessoas decidir pela entidade que querem que as represente é, sem dúvida, restritivo. Logo, só haverá, nessa perspectiva, liberdade sindical onde e quando a lei se abster de interferir na livre opção dos representados.

Como se não bastasse, muito embora garantido nos termos do artigo 7º, inciso XXVI, como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, o que se percebia antes das inovações legislativas, era uma grande interferência estatal, na tentativa de restringir as matérias concernentes às convenções e acordos coletivos. Em síntese, os acordos coletivos no Brasil tendiam a regular mais, justamente aquilo que a lei já regula, complementam a lei, mas raramente eram capazes de normatizar algo além.

Nesse sentido, basta observar o descompasso, em matéria de negociação coletiva, entre as decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Supremo Tribunal Federal (STF), o último tendo feito valer acordos coletivos que reduziam direitos trabalhistas dos trabalhadores neles envolvidos. A título exemplificativo, analisa-se o Recurso Extraordinário 590.415 Santa Catarina, sob relatoria do Ministro Roberto Barroso e o Recurso Extraordinário 895.759 Pernambuco, sob relatoria do Ministro Teori Zavascki.

A primeira decisão foi relatada pelo Ministro Roberto Barroso, em 2015, no RE 590.415, reformando decisão do TST que afastava quitação geral, firmada em acordo coletivo

⁴Cf. **STF Súmula nº 677** - 24/09/2003 - DJ de 9/10/2003, p. 4; DJ de 10/10/2003, p. 4; DJ de 13/10/2003, p. 4. **Incumbência do Ministério do Trabalho - Registro das Entidades Sindicais e Princípio da Unicidade.** Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.

de trabalho, antes da privatização do Banco do Estado de Santa Catarina. A decisão proibia os funcionários que aderissem ao Plano de Demissão voluntária proposto pelo Banco de pleitearem, posteriormente, diferenças que entendessem devidas e que haviam ficado de fora do acordo.

Em seu voto, o Min. Barroso concluiu que o acordo de quitação geral deveria prevalecer, pois a Constituição Federal prestigiou a autonomia coletiva da vontade, permitindo a participação do trabalhador na elaboração das normas que regerão sua vida, mesmo nos casos em que ocorra redução de seus direitos trabalhistas.

A segunda decisão, relatada pelo então Ministro Teori Zavascki, em 13/09/2016, no RE 895.759, também modificou acórdão do TST. Ele anulava cláusula prevista em acordo coletivo de trabalho, que excluía o pagamento legal, estipulado no art 58, da CLT, de horas “in itinere”. Trata-se de horas gastas pelo trabalhador no trajeto da casa para o trabalho e vice-versa, quando o local de trabalho não for servido por transporte público e o empregador fornecer a condução.

Teori, utilizando como paradigma a decisão do RE 590.415, entendeu que o negociado deve prevalecer sobre o legislado, mesmo quando o acordo estipular redução de direitos legalmente garantidos, tendo sido acompanhado pelos demais ministros do STF.

É importante salientar que nosso país enfrenta uma crise estrutural que pode ser fracionada em planos. Na visão de José Faria (2005, p.12), no plano sócio econômico enfrentamos uma crise de hegemonia dos setores dominantes, já no plano político, uma crise de legitimação do regime representativo, por outro lado, no plano jurídico institucional ainda estamos diante de uma crise na própria matriz organizacional do Estado, pois este aparentemente não consegue mais flexibilizar um modelo ao mesmo tempo centralizador e corporativo, cooptador e concessivo, intervencionista e atomizador, tanto dos conflitos sociais quanto dos indicadores econômicos. Some-se ao cenário delineado, o fato de que o Brasil está inserido numa economia de caráter neoliberal, bem como num contexto globalizado, onde até mesmo a soberania e os limites espaciais dos estados são mitigados e assumem nova forma.

Dessa maneira, o poder legislativo já não se mostra mais capaz de responder a todas as demandas a ele submetidas, o que implica na transferência de suas funções tanto para o poder executivo e seus órgãos, na forma de entidades e agências com funções normativas e administrativas; como para o poder judiciário, com consequente aumento de sua responsabilidade social. Tal cenário revela os sintomas da crise do mundo contemporâneo, em que se percebe o descompasso entre as esferas estatais.

Frente ao gigantismo do Estado, e considerando que a efetivação dos direitos sociais depende da intervenção estatal ativa e prolongada, através de subsídios, remoção de barreiras

sociais e econômicas, entre outros, para que apenas então haja a promoção e realização dos programas sociais, os tribunais ganharam importância, e contribuíam para a manutenção do modelo legislado para regulação das relações de trabalho.

Ocorre que o legislador resolveu limitar tal ingerência do Judiciário. É o que se percebe da leitura do artigo 8º da Lei nº 13.467/2017, que prevê que à Justiça do Trabalho cabe apenas a análise dos requisitos formais do negócio jurídico, embasado nos pré-requisitos do código civil, balizando sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebe-se que se trata de tendência mundial a flexibilização entre as fronteiras, seja do *civil law* e do *common law*, seja dos modelos reguladores das relações de trabalho. Isso ocorre devido às mudanças cada vez mais frequentes e dinâmicas nas relações sociais, bem como pela introdução de inovações tecnológicas, seja pela globalização, fazendo com que o direito passe a regulamentar assuntos que anteriormente não eram de sua alçada.

No Brasil, as raízes romano-germânicas de codificação, além da judicialização das relações sociais é histórica, marcante e notória, refletindo-se também na Justiça do Trabalho. Optou-se, até a aprovação da Reforma Trabalhista, por um modelo regulamentador das relações de trabalho nos moldes legislados, onde há a preponderância das leis no mercado de trabalho, em face das convenções e acordos coletivos que tendem a complementar a lei, mas raramente são capazes de normatizar algo além.

A Lei nº 13.467/2017 implantou em definitivo o sistema negociado brasileiro. Ocorre que o enfraquecimento da liberdade sindical e os graves problemas estruturais que existem em nosso país, acarretam relações de trabalho defeituosas, conflituosas e assimétricas, o que se acentua em um período de recessão econômica como o atual. Assim, o modelo negociado, que deveria ser uma ideia atraente, para dar mais voz para os atores do mundo do trabalho, pode servir de caminho para um tratamento ainda mais desigual entre trabalhador e empregador. A situação se agrava com a intenção legislativa de excluir o Judiciário do exame do conteúdo das convenções e acordos coletivos, dando ênfase em uma suposta autonomia negocial.

Com efeito, é no momento de grandes crises econômicas que o Direito do Trabalho ganha importância social. Pequenas e pontuais flexibilizações na legislação trabalhista, são oportunas, todavia, não se pode admitir a mitigação da proteção ao trabalhador ou mesmo a

desregulamentação do Direito do Trabalho; sendo este o ramo jurídico mais profícuo e emblemático para evitar um colapso social em tempos de crise econômica internacional.

Pode-se concluir que o Brasil caminha na contramão do fenômeno global de aproximação entre o *common law* e o *civil law*. Em suma, apesar de ser necessária para a adaptação do Direito do Trabalho à realidade social, a flexibilização, não poderia ser irrestrita e deveria estar, pelo menos, submetida ao crivo do Judiciário, para garantir a proibição do retrocesso social, em matéria de direitos fundamentais, bem como para assegurar o cumprimento dos princípios basilares do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

CAPPELLETTI, Mauro. **Juízes legisladores?**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1999

FARIA, José Eduardo (Org). **Direitos humanos, direitos sociais e justiça**. São Paulo: Malheiros, 2005.

FERREIRA, Cristiane Carvalho Burci. **O papel do estado nas novas relações de trabalho surgidas a partir da globalização e do avanço tecnológico**. Universidade de Marília (UNIMAR). Faculdade de direito. Dissertação de mestrado. Marília, 2006, 147f. Disponível em: <http://www.unimar.br/pos/trabalhos/arquivos/43362227df9d7616eee7f777397afcdc.pdf>> Acesso em 19/07/2017

GILMORE, Grant. Legal realism: its cause and cure. **Yale Law School Faculty Scholarship Series**, vol.70, n.7, p. 1038-1048, jun1961. Disponível em: http://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/2680. Acesso em: 26/02/2017

MERRYMAN, John Henry; PÉREZ-PERDOMO, Rogelio. **A tradição da Civil Law** : uma introdução aos sistemas jurídicos da Europa e da América Latina. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NORONHA, Eduardo G. **O modelo legislado de relações de trabalho no Brasil**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23455-23457-1-PB.pdf>> Acesso em 15/06/2017.

OLIVEIRA, Fabiana Luci. **STF: do autoritarismo à democracia**. 1ed. Rio de Janeiro: Elsevier: FGV, 2012.

ROSE, George. The nature of a grievance in labor relations. **Indiana Law Journal**, v.26, Iss.4, article 2. Indiana University: 1951. Disponível em: <http://www.repository.law.indiana.edu/ilj/vol26/iss4/2/>> Acesso em 18/08/2017.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: Ltr, 2013

SUSSEKIND, Arnaldo. Alcance e objeto da flexibilização do direito do trabalho. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). **A transição do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo, LTr, 1999, p. 33-34.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 23ª Ed. São Paulo, LTr, 2006.

WERNECK VIANNA, Luiz; CARVALHO, Maria Alice Rezende de; MELO, Manuel. Palácios Cunha; BURGOS, Marcelo Baumann. **A judicialização da política e das relações sociais no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Revan, 1999.