

**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.

**A HISTORICIDADE DO DIREITO DO TRABALHO E A REFORMA
TRABALHISTA: UMA MUDANÇA DE PARADIGMA NO PAPEL
INTERVENCIONISTA DO ESTADO?**

**THE HISTORICITY OF LABOR LAW AND LABOR REFORM: A PARADIGM
CHANGE IN THE INTERVENTIONIST ROLE OF THE STATE?**

**Lucas Baffi Ferreira Pinto ¹
Valter da Silva Pinto ²**

Resumo

A partir da historicidade do direito do trabalho, perpassando por questões sociais e pela concepção institucionalista deste ramo, bem como uma breve consideração sobre a globalização, o presente estudo pretende analisar o papel intervencionista do Estado na tutela das relações trabalhistas. Os objetivos deste artigo abrangem uma reflexão sobre as mudanças promovidas pela reforma trabalhista aprovada pela Lei 13.467/2017 e uma possível mudança de paradigma na intervenção estatal na relação entre empregado e empregador, com foco no tocante à negociação coletiva. A metodologia utilizada consiste na análise bibliográfica, para sustentação teórica, bem como análise legislativa que envolve o tema.

Palavras-chave: Intervencionismo estatal, Reforma trabalhista, Negociação coletiva, Institucionalização, Globalização, Historicidade do direito do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

Based on the historicity of labor law, encompassing social issues and the institutionalist conception of this branch, as well as a brief consideration of globalization, this study intends analyze the interventionist role of the State in the protection of labor relations. The objectives of this article include a reflection on the changes promoted by the labor reform approved by Law 13.467 / 2017 and possible paradigm shift in state intervention in the relationship between employee and employer, focusing on collective bargaining. The methodology used consists of bibliographical analysis, for theoretical support, as well as legislative analysis that involves the theme.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: State intervention, Labor reform, Collective bargaining, Institutionalization, Globalization, Historicity of labor law

¹ Mestre em Dirieto

² Mestre em Direito

Introdução

Ao longo da história, percebemos que a tutela estatal no tocante à relação entre empregado e empregador muda de postura, especialmente de acordo com a política adotada pelo governo. A presente investigação se limita aos questionamentos que envolvem o direito trabalhista no Brasil e a tutela intervencionista do Estado, fazendo-se necessário, sem perder de vista o objetivo deste trabalho, percorrer por acontecimentos globais que influenciaram a relação laboral, como a primeira revolução industrial nos fins do século XVIII e século XIX, por exemplo.

O tema se torna atual em decorrência da chamada "reforma trabalhista", que entre polêmicas e discussões envolvendo a matéria, foi sancionada pelo Presidente da República, após aprovação na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.

Sem adentrar na crise política enfrentada nos últimos anos, o presente artigo propõe a reflexão acerca das perspectivas dessa reforma trabalhista e de que forma tais alterações se apresentam como sinal de uma mudança de rumo acerca do papel intervencionista do Estado na relação entre empregado empregador. Num primeiro momento será feito um retrospecto da questão histórica, para, em seguida, propor uma reflexão sobre a intervenção estatal e a necessidade de uma reforma trabalhista no Brasil, especialmente a luz da atuação dos sindicatos, da intervenção mínima na vontade coletiva e da autonomia da iniciativa privada na atividade econômica.

Nos dias atuais, muito se fala em reforma: reforma política, reforma previdenciária, reforma tributária e a aprovada reforma trabalhista. As mudanças promovidas pela Lei 13.467 de 2017 envolvem, não só a regulação das relações coletivas, mas também as relações individuais de trabalho e também algumas mudanças na parte processual.

A partir de estudo bibliográfico e à luz da legislação que envolve a matéria, o presente trabalho buscou traçar alguns aspectos que possam legitimar a necessidade da reforma trabalhista feita no Brasil.

Sabe-se que qualquer mudança de paradigma no âmbito das relações de trabalho afeta os diversos atores do processo produtivo: empregadores (empresários), trabalhadores e o Estado, de modo que a tarefa se torna ainda mais difícil por conta dos interesses distintos envolvidos.

A CLT, criada no período do Estado Novo, foi promulgada por via imposta, sendo certo que nos dias atuais foi perdido este caráter impositivo, prevalecendo o caráter negocial da lei. O movimento de reforma da legislação trabalhista não é recente. O debate entre os contrários à reforma e os que defendem mudanças na regulamentação se baseia em fundamentos distintos. De um lado, não se pretende abrir mão de conquistas obtidas pela classe trabalhadora; de outro, os defensores da reforma levantam a bandeira da diminuição da desigualdade, aumento dos postos de trabalho com a redução da informalidade.

Busca-se a reflexão acerca do controle minucioso do Estado no que diz respeito às relações de trabalho. A nossa estrutura sindical, por exemplo, não foi criada visando privilegiar a negociação coletiva. Pelo contrário, com objetivo de intervir nas relações de trabalho, os sindicatos foram criados e sofriam intervenção do Estado, especialmente pelo fato de depender de recursos públicos, antes da criação do antigo "imposto sindical". Até mesmo a sua existência dependia da expedição da "carta sindical", pelos órgãos do governo, que a expedia de acordo com sua conveniência.

Enfim, ao considerarmos que a realidade social é o patamar sobre a qual o direito adere, havendo alteração desta base, também deve mudar ou adaptar o direito que sobre ela incide. Assim, faremos uma síntese primeira sobre a historicidade do direito do trabalho, quanto a estas relações sociais, onde será analisada a institucionalização do direito do trabalho a partir das revoluções industriais, passando pela história do direito do trabalho no Brasil e, mais adiante, será abordada a globalização, a reestruturação produtiva e seus reflexos no âmbito da relação de trabalho. Na sequência, tendo em vista o atual cenário brasileiro, serão feitas reflexões sobre a reforma trabalhista, recentemente aprovada e os seus efeitos na crise econômica enfrentada.

1. Institucionalização do Direito do Trabalho: fundamentos históricos

Somente no século XIX encontramos as condições sociais que possibilitaram o aparecimento do direito do trabalho, como um novo ramo da ciência jurídica, com características próprias e autonomia doutrinária, resultado do processo de industrialização daquela época. Os problemas humanos surgidos a partir do aparecimento da máquina não encontraram solução nos quadros do direito clássico. Afirma Evaristo de Moraes Filho (1956, p. 320):

E o que informa o espírito do direito do trabalho é justamente a intenção desabusadamente tutelar das suas normas, que rompiam com o equilíbrio clássico, colocando-se confessada e expressamente ao lado de uma classe, que também faz parte da sociedade, mas que não participava senão muito vagamente de seus melhores produtos. (...) Materialistas e idealistas, homens da direita, do centro ou da esquerda, chegaram todos, com maior ou menor calor, à mesma convicção: era preciso elevar o trabalhador à sua condição de dignidade, inerente à própria manifestação da pessoa humana.

Inicialmente, o Código de Napoleão (1804) trouxe um grande progresso jurídico, ao tirar o indivíduo da escravização em que vivia nas corporações de ofício. Trata-se de uma imponente estrutura, que não há como negar. Esta codificação apresentou o que de melhor se sabia em direito civil. Parecia, aos seus contemporâneos, que seria obra eterna, algo indestrutível e permanente no tempo. Relata-se que Napoleão, no exílio de Santa Helena, declarara a Monttholon, com orgulho: "Minha glória não é ter vencido quarenta batalhas; Waterloo apagará a lembrança de tantas vitórias. O que nada ofuscará, o que viverá eternamente, é o meu Código Civil" (MORAES FILHO, 1956, p.328).

As novas transformações sociais e econômicas, criadas pelo industrialismo moderno, com traços iniciais essencialmente individualistas, bem delimitados, passam a exigir uma legislação trabalhista mais intensa. O Código só tinha dois dispositivos sobre a locação de serviços: 1.780 (proibição de arrendamento de serviços por toda vida) e 1.781 (em matéria de locação dos domésticos e operários, a palavra do patrão devia se tida como verdadeira em relação à importância dos salários e ao seu pagamento durante o ano já passado e durante o ano corrente). Vejam que a situação do operário era de hipossuficiência, não podiam impor condições a seus empregadores. Urgia a criação de um direito novo.

A liberdade de associação ou sindical que surgia de fora, natural pelo agrupamento dos operários nas fabricas, foi expressamente proibida, sob pena de multa e de prisão, impostas pela *Lei Le Chapelier* de 1791, por entender que representava uma ameaça à paz social. Somente na segunda metade do século XIX é que começou a ser reconhecida a liberdade de associação, com destaque para celebração do primeiro contrato coletivo de trabalho, em 1862, na Inglaterra. "Garantiu-se também nesse período a ampla liberdade do movimento operário inglês pela autonomia que se conferiu às *trades uniões*". (PRADO, 1971, p. 53)

Por sua vez, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão prescrevia que os indivíduos nasciam livres e iguais em direitos. Assim, o papel do Estado passaria a ser o de mero observador da luta pela vida em sociedade. De acordo com a escola fisiocrática e

liberal, a produção econômica estava gizada pela livre concorrência, onde dominavam as forças livres do indivíduo. O Estado exercia um papel negativo: era mero espectador do livre desenrolar dessas forças, deixando que tudo acontecesse à vontade. Somente se preocupava com a manutenção da ordem pública e os indivíduos podiam agir como bem lhes aprouvessem, dentro desse âmbito.

Ocorre, porém, que havia uma igualdade meramente formal, perante a lei. O Poder Público não se importava como era o real estado de vida dos indivíduos, como trabalhavam, quanto ganhavam, o que comiam, como moravam e por aí a fora. Era a época conhecida pela expressão *laissez-passer, laissez-aller e laissez-faire*. "A liberdade de contratar era um mito; a autonomia da vontade uma abstração. A igualdade perante a lei só existia (...) em aparência. Na realidade, era antidemocrática e falsa: só sancionava ao direito do indivíduo enquanto proprietário ou patrão" (MORAES FILHO, 1956, p. 329)

Neste contexto, surgiu a legislação do trabalho. Eram preciso que o Estado abandonasse seu papel de mero espectador, ante a grande inquietação social - onde o forte esmagava o fraco e a livre concorrência fazia aumentar cada vez mais o número de explorados - e tentasse tornar mais humana as relações entre o capital e o trabalho. Assim, o direito do trabalho assumia uma marca protetora, tutelar da classe operária diante do patronato. tentando compensar com superioridade jurídica a hipossuficiência econômica do trabalhador.

Houve uma profunda alteração na estrutura social, que extrapolou os limites da área econômica e avançou para outras áreas ideológicas. Temos o florescer do movimento chamado socialismo científico ou marxismo, com destaque para a publicação do *Manifesto Comunista*, de 1848 de Marx e Engels, que foi o marco dessa fase. Neste *Manifesto* fez-se acirrada crítica às condições de trabalho existentes nos países da Europa, principalmente aqueles mais presentes na primeira revolução industrial, bem como exigiam outras condições mais humanas e mais benéficas para os trabalhadores. Pregava a transformação do regime econômico-social vigente, por meio da união de todos os trabalhadores do mundo.

Entretanto, o Estado não se decidia a intervir. E as agitações continuavam. Deste modo, acordo coletivos começaram a surgir espontaneamente, "fora da legislação do Estado, trazendo paz, pelo menos momentaneamente, para as classes trabalhadoras" (MORAIS FILHO, 1956, p. 347). Tais acordos, bem estruturados, assumiram tamanha força, à margem das leis comuns, que o Estado não teve como não reconhecê-las e, muitas vezes, até incorporá-las à sua legislação.

Ademais, as tremendas injustiças sociais decorrentes desta relação capital e trabalho, atingiram até mesmo o campo ideológico e espiritual, provocando uma significativa manifestação da Igreja, relevante para a consolidação do direito do trabalho, que foi a edição da Encíclica *Rerum Novarum*, do papa Leão XIII, datada de 15 de maio de 1891. Nesta obra apontou a dissolução da família no regime capitalista. Percebeu que a livre concorrência era a fonte de todos esses males. Qual seria então a solução? A intervenção do Estado, levando proteção a quem dela necessitasse. Era necessária a colaboração ente capital e trabalho, pregava Leão XIII. O Estado deveria intervir com leis sábias que defendessem os trabalhadores. Defendia o reconhecimento da livre associação para defesa de seus próprios interesses no mercado de trabalho. Exigiu até mesmo o salário justo, capaz de sustentar o operário e sua família.

A esta altura, a questão da proteção do trabalhador já havia atingido dimensão internacional. Assim, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo Tratado de Versalhes (1919), onde foram relacionados os “princípios fundamentais do Direito do Trabalho”> Em seu artigo 427, as Altas Partes signatárias deste Tratado opinam que têm uma importância especial e urgente e se obrigam a observar, entre outros aspectos, que: o princípio diretivo é de que o trabalho não há de ser considerado como mercadoria ou artigo de comércio; o direito de associação visando a alcançar qualquer objetivo não contrário às leis, tanto para os patrões como para os assalariados; as leis promulgadas em cada país, relativas às condições de trabalho deverão assegurar um tratamento econômico e equitativo a todos os trabalhadores que residam legalmente no país. (SÜSSEKIND, Arnaldo, 200, p. 102-103)

Neste ponto o Direito do Trabalho já estava consolidado e as décadas seguintes à Primeira Guerra Mundial apresentam um aprofundamento do processo de constitucionalização do Direito do Trabalho, iniciado na Constituição Mexicana (1917) e na Constituição de Weimar (1919), bem como conhece a hegemonia do Estado de Bem-Estar Social, com acentuada intervenção do Estado na esfera privada, especialmente para instituir medidas de proteção ao trabalhador.

Na Constituição do México, inaugurando o constitucionalismo social, que é a inserção de direitos sociais no texto constitucional. É a primeira constituição do mundo que dispõe sobre direito do trabalho. Estabelecia jornada de oito horas, proibição de trabalho a menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada noturna máxima de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo,

direito de sindicalização e de greve, seguro social, proteção contra acidentes de trabalho, entre outros.

Em seguida, temos a Constituição de Weimar de 1919 que também inseriu garantias sociais básicas. A norma constitucional dá mais segurança, efetividade à norma. Por isso, a transferência desses direitos para a Constituição tem um significado especial. A Constituição de Weimar repercutiu na Europa e foi considerada a base das democracias sociais. Disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalizção dos trabalhadores; tratou da representação dos trabalhadores na empresa. Criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade dos trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho.

Ao concluir estas considerações sobre a evolução geral do Direito do Trabalho, vale lembrar a lição de Martins Catharino (1981, p.15), o qual sustenta que "estamos no ventre da Segunda Revolução Industrial, com a utilização da energia atômica,, com a cibernética e com a conquista do espaço cósmico. Tudo isso, fatores novos e outros desconhecidos, mas com elevados graus de positividade e de negatividade, estão criando o Direito do Trabalho".

Por seu turno, a industrialização aqui no Brasil adveio muito mais tarde e, conseqüentemente, sua evolução histórica da questão social difere da que se deu na Europa. O seu maior incremento ocorreu com o advento da Revolução de 1930, época em que houve uma grande profusão de leis trabalhistas, que até mesmo dificultou sua simples catalogação¹, com destaque para a criação do Ministério do Trabalho, por força do decreto nº 19.448, de 23/11/1930 e da regulamentação específica da Convenção Coletiva pelo decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932.

Observa Roberto Barretto Prado (1985, p. 33) que o referido decreto nº 21.761 de 1932 foi de suma importância, porque anteriormente, a aplicação da convenção coletiva, regrada pelo Decreto nº 19.770, de 1931, se entendia apenas aos associados do sindicato.

¹ A título de exemplo, destacam-se algumas leis do período compreendido entre 1930 e 1934: decreto nº 1.966 de 1931, que criou o departamento nacional do trabalho e as delegacias regionais do trabalho; lei sobre a duração do trabalho nas várias profissões (decreto nº 21.186 de 1932, que regulamento o horário de trabalho no comércio; decreto nº 21.364 de 1932, na indústria; decreto nº 23.766 de 1932, nas empresas de transportes terrestres); leis que regulamentaram o trabalho das mulheres e dos menores (decretos nº 21.417-A de 1932 e nº 22.042 de 1932); lei que instituiu a carteira profissional (atual CTPS), decreto nº 21.175 de 1932); leis que regularam a concessão de férias (decreto nº 23.103 de 1933, aos comerciários e bancários e decreto nº 23.768 de 1934, aos industriários); lei que criou as juntas de conciliação e julgamento, órgãos precursores da Justiça do Trabalho (decreto nº 22.132 de 1932); lei que regulou a sindicalização das classes patronais e operárias (decreto nº 19.770 de 1931); lei que regulamentou a atividade dos sindicatos (decreto nº 24.694 de 1934);

Urgia uma ampliação, com o desenvolvimento do Direito do Trabalho, para os empregados estranhos à associação sindical. Naquela ocasião, a presença do sindicato na convenção coletiva não era obrigatória e ainda poderia ser celebrada por prazo indeterminado ou determinado, ou para serviço especificado.

Quanto à inserção dos direitos sociais nas Constituições, apontamos inicialmente as de 1934, 1937 e de 1946 - com destaque para a Constituição de 1946 -, a qual reitera diversos princípios já regulados nas Constituições anteriores de 1937 e 1934, além das inovações apresentadas².

Quanto às leis do trabalho no Brasil, tendo em vista o seu grande número, tornou-se necessária uma tarefa de unificação e sistematização, não só por questão de organicidade, mas também para facilitar a consulta aos textos destas leis. Neste diapasão é que foi elaborada a Consolidação das Leis do Trabalho, sob a direção do então Ministro do Trabalho Alexandre Marcondes Filho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452 de 01/05/1943. Seu escopo consistiu em regular as relações individuais e coletivas do trabalho, com exclusão da matéria atinente à Previdência Social. Ainda está em vigor, com sua estrutura orgânica, mas sofreu recentemente uma significativa reforma pela Lei nº 13.467 de 2017, citada na introdução, que será objeto de estudo do próximo item.

2. Perspectivas da reforma trabalhista e a limitação da atuação do Estado na tutela das relações trabalhistas

Após a contextualização apresentada no primeiro item, a partir da historicidade do direito do trabalho, no presente capítulo serão abordadas perspectivas acerca da reforma da trabalhista e uma possível mudança na atuação intervencionista do Estado na relação laboral. Uma reflexão sobre as novas regras aponta para retomada do caráter contratual, notadamente a valorização da negociação coletiva no âmbito das relações de trabalho. Indaga-se, ainda, qual o papel da modernidade, do avanço tecnológico e da globalização nesse movimento recente marcado pela aprovação da Lei 13.467 de 2017.

² Dentre os direitos introduzidos pela Constituição de 1946, destacam-se: a) a Justiça do Trabalho passou a ser órgão do Poder Judiciário, gozando seus magistrados de carreira com garantias inerentes à magistratura; b) assegurada a participação do trabalhador nos lucros da empresa; c) previsão do repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; d) direito de greve; e) liberdade de associação profissional ou sindical e, por fim, f) competência da Justiça do Trabalho para julgar dissídios coletivos.

O presente tópico trará uma reflexão acerca do possível retorno do caráter negocial coletivo nas relações de trabalho, a luz da democratização do direito, promovida pela Constituição Federal de 1988, de forma ampla. Abordar-se-ão também algumas questões que envolvem o novo rumo da negociação coletiva no Brasil, tais como: o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, da prevalência do negociado sobre o legislado e da limitação do Poder Judiciário no exame de convenção e acordo coletivo de trabalho, cujo exame fica adstrito, exclusivamente, aos elementos essenciais do negócio jurídico, conforme art. 104 do Código Civil (Lei nº 10.406 de 2002)³.

Esta pesquisa investiga, também, se tais modificações recentes promovidas pela Lei 13.467 de 2017 (reforma trabalhista) estariam sinalizando para uma mudança de paradigma da ordem jurídica trabalhista. Apesar do ordenamento jurídico brasileiro autorizar a negociação entre os interlocutores da relação trabalhista, este diálogo é controlado e subordinado a uma legislação que tenta prever as necessidades e demandas da sociedade, como bem apresenta Maurício Godinho Delgado ao tratar do modelo da “normatização privatística subordinada”:

Ressalta-se que o modelo intervencionista estatal caracteriza o padrão de normatização privatística mas subordinada não substitutivo ou impeditivo da criatividade e dinamismo privados, mas condicionador dessa criatividade. Nesse quadro, o intervencionismo, embora inquestionável, admite claramente a franca e real participação da sociedade civil na elaboração do Direito do Trabalho. Em função dessa combinação de esferas de atuação, o modelo tende a gerar uma legislação que reflète, com grande aproximação, as necessidades efetivas dessa sociedade (DELGADO, 2016, p.106).

Fica claro, a partir do trecho acima, que o referido modelo da normatização privatística subordinada foi adotado por governos fascistas, no período pós primeira Guerra Mundial, especialmente na Itália e Alemanha, o que gerou considerável influência no modelo brasileiro, época da criação da CLT. Cabe indagar se este modelo, que influenciou a CLT e demais normas impostas durante o regime militar da época, está superado e precisa de uma reformulação. Além disso, é preciso refletir acerca da reforma trabalhista e o seu papel na retomada do rumo para uma redução do papel intervencionista do Estado na relação entre empregado e empregador, interferindo, inclusive, no próprio desenvolvimento econômico do Brasil.

³ Em outras palavras, destaca-se que a reforma trabalhista, no §3º do art. 8º da CLT, inseriu tal limitação ao Poder Judiciário na apreciação de demandas que envolvam negociação coletiva, de modo que apenas serão analisados os requisitos formais de um negócio jurídico de forma geral. Podemos afirmar, diante de tal previsão, que tal dispositivo reforça o interesse do legislador em privilegiar a negociação coletiva e o seu conteúdo.

Sabe-se que o momento era outro e, dentre diversos fatores que influenciaram as mudanças promovidas na sociedade atual, traçaremos breves considerações sobre a globalização e o avanço tecnológico promovidos pela modernidade⁴, observando que seus efeitos que têm provocado consideráveis transformações no âmbito das relações de trabalho.

Para alcançarmos os objetivos propostos, no sentido de entender os motivos que levaram à necessidade, ou não, da promulgação da lei intitulada "reforma trabalhista", traçaremos algumas considerações sobre os efeitos da modernidade nas relações entre empregado e empregador. Ademais, analisar-se-á o caráter intervencionista do Estado na regulamentação das normas que envolvem o tema.

Inicialmente, observa-se uma nova divisão internacional do trabalho que se reflete na reestruturação do processo produtivo, no surgimento de novos postos de trabalho e na exigência de um novo perfil do trabalhador. Uma permanente capacidade de aprendizagem e de adaptação a mudanças é o que se exige deste trabalhador. Deve saber trabalhar em grupo, de preferência em equipes multidisciplinares. Criatividade, aceitação de desafios e domínio da linguagem das máquinas são também outras exigências. Neste sentido, Romita (2000, p. 85) afirma que a globalização “trata-se (...) de um conjunto de fatores que determinaram a mudança dos padrões de produção, criando uma nova divisão internacional do trabalho. Poderia ser denominada, mais propriamente, de internacionalização da produção e do trabalho”.

É interessante notar que o processo de globalização se caracteriza, assim, pela mundialização da economia e do capital, por via da telecomunicação, da robótica, da informática e outros meios tecnológicos, permitindo o deslocamento de um lugar para outro, por meios eletrônicos, buscando apropriar-se de mercados, visando à hegemonia econômica, alterando a regra do jogo econômico, com consequentes reflexos na vida social de todos e no mundo do trabalho especificamente. Entretanto, o conceito de globalização econômica não comporta uma definição real, mas descritiva.

Num sentido bem elástico, a globalização equivale a abertura de mercados, sejam mundiais, regionais, nacionais ou locais, abertura esta que pode resultar de avanços técnicos no transporte e na comunicação e/ou de mudanças institucionais, que geralmente consistem na remoção de barreiras políticas ao intercâmbio. Encurtamento de distâncias, permitindo ao

⁴ Registra-se que o termo modernidade tem ampla aplicação, não havendo unanimidade na delimitação de tal expressão. Utiliza-se no presente trabalho a expressão modernidade para delimitar o período compreendido entre o final do século 20 e início do século 21, sendo certo que existem autores que chamam este período mais recente de pós-modernidade.

homem vencer com menor custo de trabalho e tempo a resistência do espaço: este é o seu movimento. O impulso das forças sociais, as controvérsias políticas, as opções econômicas e tecnológicas estão envolvidos num

Neste contexto, estamos presenciando uma desagregação da classe operária, em decorrência da globalização neoliberal, que provocou uma mudança radical nos meios de produção, gerando um fenômeno de exclusão social, em que predomina: o desemprego crescente, que é estrutural, planejado pelo sistema capitalista neoliberal; a precarização formal que provoca a perda dos direitos trabalhistas; o crescimento do trabalho informal, que é uma economia de sobrevivência; até mesmo, a instituição da miséria moderna, massiva e globalizada (SELLA, 2002, p.64-67).

Paralelamente ao avanço tecnológico, à facilidade de comunicação, à locomoção de pessoas e mercadorias, além de outros progressos que buscam melhorar a vida das pessoas, observamos aumento do número de desempregados. Além disso, verifica-se que tal cenário crítico atinge, não só o Brasil, mas o Terceiro Mundo, de uma forma geral, não deixando de fora países capitalistas centrais. Este cenário, para alguns considerado como destrutivo e gerador de precarização do trabalho, é reflexo da crescente concorrência internacional e da busca por aumento de produtividade a qualquer custo.

Deste modo, será que a reforma trazida dando primazia à negociação coletiva, ocorreu num momento adequado? A criação do trabalho intermitente será uma das soluções para combater a crise do desemprego ou será uma noiva forma de precarização formal de direitos trabalhistas?

Questiona-se, também, se os problemas atualmente⁵ debatidos no âmbito das relações de trabalho estão ligados ao papel intervencionista e protecionista do Estado nessa relação. Em outras palavras, tenta-se entender, sem imprimir juízo próprio a favor ou contra uma das posições expostas, a necessidade da ampla tutela, intervenção e regulação estatal frente às relações entre empregado e empregador.

Nesse sentido, destaca-se o seguinte:

No Brasil, o conteúdo das relações individuais de trabalho acha-se praticamente estabelecido por antecipação, mercê de disposições imperativas de lei, pouco ou nada restando à manifestação da vontade dos particulares: além do montante

⁵ Ressalta-se que tais problemas ganharam recente destaque no debate público, mas não são demandas novas. Mesmo antes da Constituição Federal de 1988 já se discutia, ainda que de forma discreta, se o modelo intervencionista do papel estatal era adequado no que diz respeito à regulamentação das relações de trabalho, principalmente no período da crise do petróleo no fim da década de 70.

salarial, não há o que debater, regatear, negociar, em nível contratual, por parte dos sujeitos do contrato de trabalho; mesmo quanto ao salário, se o estipulado for o mínimo, nem isso. (ROMITA, 2008, p. 36).

Importa ressaltar, ainda, que apesar da atual Constituição Federal de 1988 adotar o estado democrático de direito, este regime se mostra incompatível com o intervencionismo paternalista autoritário das normas que regulam as relações de trabalho, especialmente as constantes na CLT e outras normas esparsas mencionadas ao longo do presente artigo.

Nessa linha, destaca-se o posicionamento abaixo:

O modelo intervencionista não permite falar de manifestação democrática na regulação das relações de trabalho. Sua aceitação pelos destinatários resulta da inevitável imposição, e não de espontânea adesão. O grave é que os excessos intervencionistas do Estado geram frequentes manifestações de rejeição da norma, registrando-se sistemático e reiterado descumprimento, para clara e indesejável desprestígio da lei. (ROMITA, 2008, p. 48).

Destaca-se, dessa forma, que a principal característica do direito individual do trabalho brasileiro é a regulação heterônoma da relação entre empregado e empregador, tratando-se de legislação imposta por um agente externo, que no caso é o Estado. Há pouca margem para a negociação e o diálogo entre os interlocutores.

O que foi relatado no parágrafo anterior, fica claro no texto abaixo:

Esta marca de origem haveria de se manter para sempre na história do Direito do Trabalho brasileiro, tornando-o excessivamente rígido, seco e hermético. A sua fonte, praticamente única, passou a ser a lei, lei federal, sem a colaboração dos estados e municípios, e o que é mais, com a sufocação das livres e espontâneas manifestações das categorias sociais, suas destinatárias. Imposta de fora para dentro, roça somente a epiderme das forças organizadas, ou que deveriam sê-lo, na sociedade brasileira: os sindicatos e as empresas, que se têm mantido passivos, à espera do que lhes derem como outorga oficial (MORAES FILHO, 1976, p.68).

Nosso ordenamento jurídico, notadamente o direito do trabalho, desde o seu surgimento no Brasil, (re)nega o caráter contratual das relações de trabalho, buscando afastar o caráter civilista da relação entre empregado e empregador. Tal afirmação fica clara a partir da leitura do item 28 da exposição de motivos da comissão que organizou a CLT em 1943, deixando devidamente registrado o afastamento dessa concepção no que diz respeito à regulamentação do direito do trabalho no Brasil. Vejamos o texto supramencionado: "Em

relação aos contratos de trabalho, cumpre esclarecer que a precedência das “normas” de tutela sobre os “contratos” acentuou que a ordem institucional ou estatutária prevalece sobre a concepção contratualista" (exposição de motivos da CLT).

Justifica-se, dessa forma, a contextualização histórica feita na parte inicial do presente artigo, de modo a compreendermos melhor, ainda que de forma breve, o caminho percorrido para chegarmos até os dias atuais. A partir disso, considerando o histórico pesquisado, busca-se uma reflexão, especialmente durante o período compreendido entre a promulgação da CLT em 1943, via imposição do Governo Militar e a nossa atual fase, com, um novo capítulo marcado pela aprovação da reforma trabalhista pela Lei 13.467 de 2017.

O sistema brasileiro, durante décadas, caracterizou-se por intensa atividade intervencionista do Estado, de modo que os mecanismos de negociação coletiva e a solução de tais conflitos desaguavam no Poder Judiciário. Ou seja, apesar do nosso modelo prever a negociação coletiva, caso as partes envolvidas não cheguem a um acordo, o Poder Judiciário as substitui e põe fim ao conflito, por meio de uma sentença normativa, quando instaurado um dissídio coletivo. O referido modelo descentralizado de negociação coletiva acaba enfraquecendo a atuação das entidades que representam as categorias, podendo-se verificar que há um desalento e desestímulo ao esforço de promover uma negociação coletiva no atual modelo. Ainda que seja aceita a negociação (coletiva ou individual) em nosso ordenamento, essa autorização legal é subordinada e controlada pelo Estado, por limites impostos na lei.

Em seguida, vejamos, à guisa de exemplo, a dificuldade que o Estado e o Poder Judiciário têm para encontrar um meio termo para esse controle sobre a negociação (neste caso, a negociação coletiva).

Destaca-se a questão da ultratividade da norma coletiva. Em sua redação oficial (do ano de 1988), a súmula 277 do TST - Tribunal Superior do Trabalho previa que as condições de trabalho alcançadas por sentença normativa (decisão judicial proferida no âmbito de dissídio coletivo) não integravam o contrato de trabalho de forma definitiva, vigorando apenas durante seu prazo de vigência, cujo prazo máximo é de dois anos. Em 2009, o mesmo Tribunal reafirmou o entendimento anterior, ao inserir um inciso II no seu texto, e manteve a disposição do inciso I. Entretanto, revisando este entendimento, em 2012, o TST alterou o entendimento consubstanciado na referida súmula, que passou a possuir a seguinte redação:

Súmula 277 do TST. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE

(redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27/09/2012
As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Percebe-se, diante disso, que a mudança no texto da referida súmula pôs fim à ultratividade da norma coletiva, situação ocorrida quando determinada norma coletiva perde vigência, mas suas cláusulas continuam vigorando até que outra norma coletiva se sobreponha. Trazendo este fato para a pesquisa desenvolvida neste trabalho, acerca da reforma trabalhista, podemos afirmar que a ultratividade da norma coletiva acabava desestimulando a aproximação e o diálogo entre os interlocutores negociadores, uma vez que a norma coletiva celebrada continuava vigendo mesmo após a expiração do seu prazo. Ou seja, o Estado, através do poder Judiciário, com objetivo de intervir na tutela da ordem jurídica trabalhista, acabou consolidando um entendimento que desestimulava a negociação coletiva.

A lei aprovada recentemente parece dar um novo rumo para o direito do trabalho no Brasil, especificamente no que diz respeito à negociação coletiva, não deixando de considerar o movimento sinalizado pelo órgão de cúpula da Justiça do Trabalho a partir da revisão do entendimento consubstanciado na referida súmula 277.

Importante refletirmos sobre o impacto de tal postura no relacionamento entre os interlocutores da relação. Ao afastar a concepção contratualista civilista, o ordenamento jurídico brasileiro dificultou o diálogo entre empregado e empregador, uma vez que as normas e condições de trabalho, em regra, não constituem objeto de negociação (individual ou coletiva), eis que já estão previstas em lei. Ainda que se possa afirmar que por meio de negociação coletiva há maior liberdade de negociação, o Poder Judiciário, até a entrada em vigor da Lei nº 13.467 de 2017 (reforma trabalhista) tinha ampla liberdade para atuar no controle das questões que foram objeto de negociação coletiva⁶.

Propõe-se uma consideração acerca dos fatores que possam fundamentar a reforma trabalhista promovida, sem adentrar no fato de ser um avanço ou retrocesso. De fato, o nosso modelo de negociação coletiva vem se mostrando insuficiente para promover um diálogo entre empregados e empregadores. Como parte dessa dificuldade podemos destacar a forma

⁶ Necessário fazer tal observação, pois a mudança aprovada, conforme já exposto, limita a atuação do Poder Judiciário no exame das normas coletivas, restringindo-a, tão somente, à sua validade e seus requisitos contratuais, o que privilegiou tal modalidade de negociação. Outro ponto que merece destaque é que tal mudança prevista no texto aprovado pode ser modificada por medida provisória antes da entrada em vigência em novembro de 2017, ficando consignada, desde já, essa possibilidade, diante do movimento político que busca alterar o texto aprovado antes de novembro de 2017.

como o ordenamento jurídico regula a matéria, o que acaba afastando os envolvidos. Vimos anteriormente que o modelo atual foi criado em uma época em que o Estado intervencionista e paternalista regulamentou o ordenamento jurídico trabalhista para ter sobre ele total controle, de modo que, ainda que houvesse possibilidade de negociação entre os envolvidos, isso era amplamente controlado pelo Estado.

A lei 13.467 de 2017, apesar das inúmeras críticas ao texto aprovado, previu, na redação do novo art. 611-A, os casos que privilegia e cria mecanismos de valorização da negociação coletiva, buscando traçar um novo rumo abandonado pelo direito do trabalho há décadas. É cedo para concluirmos se isso será um avanço ou um retrocesso ou, ainda, se isso vai ser efetivamente estimulado pelas entidades sindicais. Precisamos, também, aguardar o posicionamento dos tribunais, especialmente do Tribunal Superior do Trabalho, no que diz respeito à presente matéria.

Se analisarmos o contexto da criação dos sindicatos, percebemos que foram criados (supostamente) para defender os interesses da classe representante, pois na prática as entidades sindicais estavam vinculadas e subordinadas à atuação estatal, criando uma espécie de falsa estrutura sindical. Mesmo com mudanças promovidas ao longo da história, como a extinção do repasse direto de verba pelo governo, dando autonomia financeira às entidades de classe e, especialmente, as garantias sociais previstas na Constituição Federal de 1988, a legislação que regulamenta a atividade sindical ainda é do período da ditadura. Este cenário apresenta um descompasso entre o que promove e o Estado Democrático de Direito, a partir de 1988, e a razão da criação dos sindicatos na época.

Isso pode, em grande parte, justificar a dificuldade da efetividade da negociação coletiva no Brasil, pois os sindicatos não foram criados para ter a autonomia que o regime democrático tenta imprimir nos diversos ramos do direito a partir da democratização do direito com a Lei Maior de 1988.

Constata-se, diante disso, que a reforma trabalhista atende a um movimento necessário, muito debatido nos últimos anos: a substituição da ampla e autoritária regulação das relações de trabalho pelo Estado, atual modelo adotado pelo Brasil, pelo método democrático que privilegia a autonomia coletiva dos grupos organizados. Necessário registrar a dificuldade de alcançar este objetivo, especialmente por se tratar de modificação de uma prática que acompanha a sociedade brasileira há décadas. Todavia, a democratização das relações de trabalho perpassa uma revisão da nossa estrutura sindical e mais, revisão que

fomente e incentive a negociação coletiva, a fim de que as partes envolvidas se aproximem, dialoguem e cheguem a um acordo interessante para ambas as partes.

Faz-se necessário ressaltar que o presente artigo não defende a ampla autonomia privada (individual ou coletiva) no que diz respeito à negociação entre empregado e empregador, devendo existir, ainda que mínima, uma limitação legal, por conta dos interesses opostos envolvidos nas relações de trabalho. Neste ponto, a nova Lei 13.467 de 2017 endossou este entendimento e previu a criação do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, conforme já sinalizado em outro momento.

Aproveitando a retomada do debate sobre a reforma trabalhista aprovada, pode-se afirmar que o legislador, apesar das críticas que envolvem o texto sancionado, buscou adaptar a lei infraconstitucional às diretrizes traçadas pela Lei Maior de 1988, democratizando a relação de trabalho (relação que possui resquício muito forte da época da criação da CLT e do modelo adotado pelo regime ditatorial da época de Getúlio Vargas). Porém, manteve a supremacia das normas impostas pelo Estado em matéria trabalhista, praticamente dispensando as manifestações autônomas dos interlocutores sociais, com ressalva para a negociação coletiva e a negociação individual (com efeito de negociação coletiva) do empregado portador de diploma superior que recebe salário mensal igual ou superior ao dobro do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

A Constituição Federal

dispensa tratamento rígido à regulação das relações de trabalho, no momento em que a tônica recai na flexibilização capaz de incrementar a produtividade. A Constituição brasileira, portanto, voltou as costas para o progresso social, que pressupõe a participação dos interessados na criação dos ordenamento jurídico que lhes diz respeito e supera a velha concepção do conflito entre o capital e o trabalho, que só seria solucionado pela atribuição de direitos e vantagens às classes trabalhadoras. (ROMITA, 2008, p. 50).

A tradicional característica paternalista do direito do trabalho, pautada da ampla proteção do trabalhador tem se mostrado incompatível com a evolução social promovida pelo avanço tecnológico, pela modernidade e pelos efeitos da globalização, refletindo sobretudo no problema do desemprego. Esses e outros fatores (que não comportam a análise no presente trabalho) criam um ambiente para a reflexão sobre uma mudança de paradigma no modelo adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro em relação às normas trabalhistas.

Conclusão

Diante do que fora exposto ao longo da presente pesquisa, pode-se concluir que a valorização da negociação coletiva trazida pela reforma trabalhista sinaliza para uma possível mudança de rumo, com a retomada do diálogo entre os interessados. Retrato dessa mudança está exposto no art. 611-A que elenca matérias que podem ser objeto de negociação coletiva e que as cláusulas normativas se sobreporão à lei, limitando o papel intervencionista do Estado nessas situações elencadas.

Podemos concluir, ainda, que a limitação do Poder Judiciário no exame das normas coletivas somente a partir dos elementos essenciais do negócio jurídico (previstos no art. 104 do Código Civil) é outro exemplo dessa mudança na tutela intervencionista e paternalista estatal.

As referidas disposições, dentre outras trazidas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) se mostram em consonância com o movimento de democratização do direito e, especialmente no presente caso, com o direito do trabalho, possibilitando uma ampliação da atuação das partes diretamente interessadas, o que gerará um incentivo, um estímulo aos agentes negociantes.

O texto aprovado divide opiniões. Relacionado à reflexão proposta e às conclusões apresentadas, destaca-se, de forma breve, a questão do fim da contribuição sindical. Os que reprovam tal medida alegam que a supressão dela foi um ataque aos sindicatos e aos trabalhadores, enfraquecendo a atuação das entidades de representação. Por outro lado, os defensores dessa medida argumentam que o fim da obrigatoriedade da contribuição trará maior preocupação aos sindicatos em melhorar a sua atuação na defesa da categoria que representa, fazendo com que as entidades sindicais tenham que conquistar o representado para que se motive a associar. Além disso, defendem que o suposto ataque do governo foi direcionado aos sindicatos de fachada, que somente recebem a verba e não atuam efetivamente na defesa dos interesses da categoria.

Devemos analisar as modificações trazidas pela nova Lei com certa prudência. Ao mesmo tempo que a reforma aprovada previu a extinção da contribuição sindical obrigatória (antigo imposto sindical), ampliou e reforçou a negociação coletiva, prevendo, inclusive, a prevalência do que foi negociado em detrimento do previsto em lei no tocante a algumas matérias (art. 611-A da Lei 13.467/2017). Em outros termos, se por um lado a reforma trabalhista enfraqueceu o sindicato com o corte de parte de sua renda, reforçou a sua atuação no âmbito da sua principal atividade: a negociação coletiva (acordo e convenção coletiva).

As categorias que possuem efetiva representatividade dificilmente serão afetadas por esta supressão. Por um lado haverá redução de parte de sua receita, por outro, significativa valorização dos instrumentos decorrentes de negociação coletiva. Assim, haverá preocupação para os sindicatos de fachada, que apenas administram a verba recebida e não atuam na defesa da categoria. Estes, sim, deverão se mobilizar para conquistar e convencer o trabalhador para se associar à entidade sindical.

Este novo ambiente, trazido pela reforma trabalhista, com menos intervenção do Estado, se baseia na adequação do direito do trabalho à democratização das relações de trabalho. É possível afirmar, ainda, que houve uma valorização da concepção contratualista da relação entre empregado e empregador, o que podemos intitular de concepção contratualista coletiva empenhada pela reforma trabalhista (lei 13.467 de 2017).

Mostrou-se, por fim, que o Estado reduziu seu papel interventivo na tutela da relação trabalhista, afinal o ambiente atual, especialmente a partir da mudança ocorrida com a promulgação da Constituição de 1988, é diferente do cenário político e econômico experimentado na época da criação da CLT e das principais leis trabalhistas (tanto no Brasil quanto nos países que influenciaram a política de governo brasileira), sendo necessária a reflexão proposta no presente artigo acerca da necessidade ou não de uma mudança de paradigma no modelo brasileiro.

Bibliografia

BOSCO, Carlos Alberto. *Trabalho informal: realidade ou relação de emprego fraudulenta?* Curitiba: Juruá, 2003.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio de Direito do Trabalho*. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 1981. 2 vol.

CHENAIS, F. *A mundialização de capital*. Trad. Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues. *Direito do Trabalho na era do desemprego: instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação*. São Paulo: LTr, 1999.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves, 10.ed. São Paulo: Loyola, 2001.

IANNI, Octavio. *A era do globalismo*. 3.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997

KUMAR, Krishan. *Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo*. Trad. Ruy Jungmann. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. Trabalho à distância. *Revista Jurídica Trimestral, Trabalho e Doutrina: processo jurisprudência*, n. 24, p. 8, março de 2000.

MORAES FILHO, Evaristo. *Introdução do Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1956, vol.I

_____, Evaristo. *Temas atuais de direito do trabalho e previdência*. São Paulo: LTr 1976.

PASTORE, José. *Relações do Trabalho numa economia que se abre*. São Paulo; LTr , v. 59, n. 1, p. 19, jan. 1995.

_____. *Legislação trabalhista, emprego e renda: A Reforma Necessária*. Disponível em: <<http://josepastore.com.br/artigos/relaçõestrabalhistas/244.htm>>. Acesso em: 20 mar. 2006.

PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. *Revista LTr Legislação do Trabalho*. São Paulo: LTr, ano 64, n.05, p. 583-587, maio de 2003.

PELIANO, José Carlos Pereira. *Reestruturação produtiva e a qualificação para o trabalho*. Disponível em: <<http://www.pt.org.br/assessor/cefet.htm>> Acessado em: 03 abr.2003.

PRADO, Roberto Barretto. *Tratado de Direito do Trabalho*. 2 ed. atual, rev e aum., São Paulo: RT, 1971, vol I

_____. Evolução histórica do direito do trabalho no Brasil. *In Curso de Direito do Trabalho*, em homenagem a Mozart Victor Russomano, coord. Octavio Bueno Magano. São Paulo: Saraiva, 1985.

PROCURSIN, Pedro. *O trabalho na reestruturação produtiva: análise jurídica dos impactos no posto de trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

_____. O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho. *Revista LTr Legislação do Trabalho*. São Paulo: LTr, ano 67, n.03, p. 279-291, mar.2003.

REALE, Giovanni, ANTISERI, Dario. *História da Filosofia: do Humanismo a Kant*. 4.ed., São Paulo: Paulus, 1990, vol. II. Coleção filosofia.

REIMANN, Marcos Francisco. *Cidadania e contratos atípicos de trabalho: as políticas sociais e o ordenamento do trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. O impacto da globalização no contrato de trabalho. *In Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 66, n. 4, Porto Alegre: Síntese, out-dez 2000, p. 84-91.

_____. Perspectivas da Reforma Trabalhista. *In Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, Revista dos Tribunais, ano 34, jan-mar 2008, n. 129, p. 26-52

SELLA, Adriano. *Globalização neoliberal e exclusão social: alternativas...? são possíveis!*. São Paulo: Paulus, 2002. Coleção Temas da atualidade.

SILVA, Diana de Lima e; PASSOS, Edésio (org.). *Impactos da globalização: relações de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa*. São Paulo: LTr, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3ª Ed. São Paulo, 2000.

TEIXEIRA, Francisco J. S.; OLIVIERA, Manfredo Araújo de (Org.) *Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez; Fortaleza: UECE, 1998.