

**VII ENCONTRO INTERNACIONAL DO
CONPEDI/BRAGA - PORTUGAL**

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

JEFFERSON APARECIDO DIAS

TERESA ALEXANDRA COELHO MOREIRA

MARIA IRENE DA SILVA FERREIRA GOMES

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/UMinho

Coordenadores: Jefferson Aparecido Dias; Maria Irene da Silva Ferreira Gomes; Teresa Alexandra Coelho Moreira – Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-473-0

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

Tema: Interconstitucionalidade: Democracia e Cidadania de Direitos na Sociedade Mundial - Atualização e Perspectivas

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Relações trabalhistas. 3. ambientalismo. VII Encontro Internacional do CONPEDI (7. : 2017 : Braga, Portugal).

CDU: 34



VII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI/BRAGA - PORTUGAL

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

O Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho são temas que têm gerado grande debate, não só no Brasil, em especial em razão de reformas trabalhistas que estão sendo propostas e aprovadas em todo o mundo.

No caso do Brasil, a reforma trabalhista recentemente aprovada é um dos temas tratados por vários dos artigos aqui apresentados.

O primeiro deles, chamado “CONSIDERAÇÕES SOBRE A PROPOSTA DE REFORMA TRABALHISTA E SEUS DESDOBRAMENTOS”, de Patrícia Garcia dos Santos e Clarisse Inês de Oliveira, analisa a proposta de reforma trabalhista promovida no Brasil, adotando postura crítica em relação a vários dos preceitos aprovados, iniciando-se por um alerta em relação à falta de debate com sociedade durante a tramitação do projeto. Além disso, o artigo também questiona, inclusive, a adoção da palavra “reforma” e apresenta dura crítica à aprovação de preceito que prevê que o negociado prevalecerá sobre o legislado, sem nenhuma ressalva para os casos em que tal substituição puder trazer prejuízos para o trabalhador.

Já o artigo “A NOVA REALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A NECESSÁRIA RELEITURA DAS AÇÕES TRABALHISTAS”, de Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, trata da proposta de alteração da legislação trabalhista, a partir de uma análise das ações trabalhistas e das decisões proferidas no âmbito do Tribunal Regional de Trabalho da 3ª Região, em Belo Horizonte (MG). Sustenta que muitas ações são propostas não com o objetivo de pacificar conflitos, mas sim com o fito de judicializar situações que poderiam ser solucionadas de forma amigável e extrajudicial. A fim de demonstrar essa realidade, o artigo apresenta dados indicando que a grande maioria das ações são julgadas improcedentes e a inviabilidade das ações seria observável desde o início. Com base em tal constatação, conclui que as ações são propostas mesmo sabendo-se que são inviáveis como forma de tentar-se obter algum recebimento indevido.

O artigo “RELEITURA CONSTITUCIONAL DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE À LUZ DOS PRINCÍPIOS AMBIENTAIS DA PREVENÇÃO E DA PRECAUÇÃO”, de Daiana Felix de Oliveira e Flavia De Paiva Medeiros de Oliveira, apesar de não analisar a

reforma trabalhista brasileira propriamente dita, trata, basicamente, do meio ambiente do trabalho e propõe uma releitura do adicional de insalubridade a partir do texto constitucional e à luz dos princípios ambientais da prevenção e da precaução, ou seja, propõe mudanças que deveriam ser feitas na legislação e em sua interpretação.

No mais, o texto apresenta uma crítica à Súmula 448 do Tribunal Superior do Trabalho, que teria caráter meramente remuneratório, e defende a adoção de uma perspectiva dirigida à saúde do trabalhador a partir de medidas de caráter preventivo. Conclui que deve ser buscada a plena garantia ao direito fundamental à saúde do trabalhador.

Na sequência, Bruno Ferraz Hazan e Luciana Costa Poli, no artigo “DIAGNOSTICANDO E SUPERANDO O MONISMO SINDICAL OBRIGATÓRIO”, se dedicam a analisar aspectos normativos que permitam superar o monismo sindical obrigatório, um dos temas mais discutidos na atualidade no Brasil. Questionam os preceitos que impõem um único sindicato em uma base territorial e com uma única categoria.

Sustentam que essa unicidade acaba resultando em corporativismo, razão pela qual defendem que é possível uma interpretação da Constituição e dos pactos e tratados ratificados pelo Brasil que reconheça a possibilidade de adoção da liberdade sindical e o afastamento do monismo sindical.

Também no tema relacionado ao sindicalismo, o artigo “AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E NOS SINDICATOS NO BRASIL: A PARTICIPAÇÃO DAS TRABALHADORAS NOS PROCESSOS SINDICAIS DECISÓRIOS”, de Candy Florencio Thome e Rodrigo Garcia Schwarz, se dedica a analisar a participação das mulheres trabalhadoras nos processos decisórios dos sindicatos no Brasil, a partir de pesquisa empírica, a partir da qual se concluiu que a baixa participação feminina no movimento sindical resulta na precarização do trabalho das mulheres. Por fim, o trabalho sugere a adoção de uma política de ações afirmativas para aumentar a participação das mulheres nos processos decisórios dos sindicatos brasileiros.

Continuando tratando das mulheres, o artigo “AS REPERCUSSÕES DA GESTAÇÃO DE SUBSTITUIÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: UM CASO DE DISCRIMINAÇÃO?”, de Diana Sofia Araújo Coutinho, analisa a legislação portuguesa que trata da gestação de substituição (barriga de aluguel) e a sua repercussão no âmbito do direito de trabalho. Além disso, o artigo se propõe a responder se a mãe que se utiliza de uma gestação de substituição tem direito a licença maternidade e se a sua negação constitui espécie de discriminação.

O artigo “A ADMISSIBILIDADE DO DANO MORAL COLETIVO NA JUSTIÇA DO TRABALHO”, de José Antonio Remédio e Ana Luísa Guimarães Fonseca Martins, por sua vez, analisa os aspectos que devem ser observados para que seja possível e plenamente aplicável a condenação por dano moral coletivo no âmbito da Justiça do Trabalho, a partir da concepção do trabalhador como cidadão. Além disso, o artigo concebe o dano moral como qualquer violação à dignidade humana, em sua projeção coletiva. Assim, conclui pela possível aplicação de preceitos normativos de outras áreas no âmbito da Justiça do Trabalho e que a ausência de legislação específica nesta área não é apta a impedir o reconhecimento do dano moral coletivo nas relações de trabalho. Por fim, sustenta que os valores arrecadados deveriam ser direcionados para a comunidade e não para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Apresentando tema envolto em certa polêmica, o artigo “REFLEXÕES SOBRE DISCRIMINAÇÃO E ACIDENTE DE TRABALHO: UMA NOVA COMPREENSÃO SOB O PRISMA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA”, de Eduardo Coletto Piantá, após reconhecer que os acidentes do trabalho geram discriminação, analisa a possibilidade de a discriminação ser considerada um acidente do trabalho. O estudo utiliza como caso paradigmático o evento envolvendo a Ambev que, com o fim de incentivar as vendas de seus produtos, obrigou um vendedor de certa religião a assistir um filme pornográfico, atitude contrária à sua crença.

Conclui que é possível que uma discriminação seja considerada um acidente do trabalho, mas que, atualmente, tal fato não ocorre e dificilmente ocorrerá no futuro, em razão das recentes alterações legislativas.

Além da legislação trabalhista, sua reforma e interpretações, outro tema que merece destaque e foi objeto de dois artigos, que apresentam estudo de caso, é o trabalho escravo contemporâneo.

O primeiro artigo, intitulado “FORA DE MODA: O TRABALHO ANÁLOGO À CONDIÇÃO DE ESCRAVO NAS EMPRESAS DE VESTUÁRIO”, de Gil César Costa De Paula e Aline Rodrigues, se refere a um estudo de caso que analisou a situação de trabalhadores encontrados em situação análoga a de escravos em empresas de vestuário no Estado de São Paulo. Interessante que o artigo traz um relato histórico do conceito de moda e sua evolução. Além disso trata de como o conceito de “fast fashion” impôs a necessidade de produção rápida e de baixo custo, o que, algumas vezes, acaba resultando na degradação do trabalho e na violação de direitos, que precisam ser reprimidas para que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente garantidos.

O segundo artigo, chamado “O ENFRENTAMENTO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO PARÁ E A EFETIVIDADE DOS TERMOS DE AJUSTAMENTO DE CONDUCTA”, de Roberta Castro Alves de Paula Hannemann, também se dedica a realizar um estudo de caso focado na atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho (MPT) no enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo no Estado do Pará, em especial por meio de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC). Foram analisados os dados de 75 municípios do Pará.

Conclui pela parcial efetividade dos TAC no enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo, uma vez que eles teriam excelentes resultados em relação às obrigações de dar, que não dependem do decurso de prazo para serem realizadas. As obrigações de fazer, contudo, que demandam tempo para serem implementadas, apresentam baixo índice de êxito.

Dando o início ao estudo de temas relacionados às novas tecnologias, o artigo “MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de Isabelli Maria Gravatá Maron, se dedica a analisar como elas alterarão as relações de trabalho, em especial no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho.

Analisa o “home office” e o “any here office” e como eles afetam as normas que estabelecem as condições mínimas dos ambientes de trabalho.

Por fim, conclui que essa nova realidade trará grande dificuldade de fiscalização e pode resultar em uma perda da qualidade de vida e saúde dos trabalhadores.

Por fim, a partir da análise das decisões judiciais proferidas em ações propostas por motoristas em relação ao UBER, na Inglaterra e no Brasil, o artigo “A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE CARONAS PAGAS E SUAS IMPLICAÇÕES NA VIDA DO TRABALHADOR VINCULADO À UBER”, de Angela Barbosa Franco, apresenta certa inquietação sobre qual a natureza jurídica da relação existente entre os motoristas e as plataformas digitais dessa natureza.

Após apresentar importantes reflexões, a autora conclui que deve ser reconhecida a existência de uma relação de trabalho entre o motorista (empregado) e a plataforma digital (empregador).

Como se pode ver, muitos são os temas relacionados ao Direito do Trabalho e ao Meio Ambiente do Trabalho que suscitam dúvidas, razão pela qual esperamos que os artigos a seguir possam servir de fonte de inspiração para importantes e necessários debates.

Coordenadores(as):

Teresa Moreira (UMinho)

Irene Gomes (UMinho)

Jefferson Aparecido Dias (Unimar)

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

CONSIDERAÇÕES SOBRE A PROPOSTA DE REFORMA TRABALHISTA E SEUS DESDOBRAMENTOS

COMMENTS ON THE PROPOSED LABOR REFORM AND ITS CONSEQUENCES

Patrícia Garcia dos Santos ¹

Clarisse Inês de Oliveira ²

Resumo

Como estratégia de enfrentamento da crise econômica, o governo Michel Temer defende uma ampla reforma na legislação trabalhista para facilitar as contratações e aquecer o mercado de trabalho. Tal proposta de Reforma Trabalhista culminou com o Projeto de Lei recentemente aprovado na Câmara dos Deputados (PLC 38/2017), que segue em discussão no Senado Federal. O presente artigo tem como finalidade tecer considerações sobre o conteúdo do projeto e apresentar correlações entre o discurso evidenciado e o contexto político e econômico em que a proposta se dá, revelando a ideologia contida por trás do projeto de regulação ora em evidência.

Palavras-chave: Reforma trabalhista, Projeto de lei, Contexto

Abstract/Resumen/Résumé

As a strategy to confront the economic crisis, the government Michel Temer advocates a broad reform in labor legislation to facilitate the hiring and warm up the labor market. This proposal for a Labor Reform culminated in the draft Bill recently approved by the Chamber of Deputies (PLC 38/2017), which follows under discussion in the Senate. This article aims to comment on the content of the project and present correlations between the speech demonstrated and the political and economical in that the proposal is, revealing the ideology contained behind the project of regulating now in evidence.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor reform, Draft law, Context

¹ Doutora em Ciências Jurídicas e Sociais pela UFF

² Doutora em Ciências Jurídicas e Sociais pela UFF

Introdução

Desde os últimos meses de 2016, com a sucessão da presidente Dilma Rousseff pelo atual presidente Michel Temer, a defesa de uma ampla reforma na legislação trabalhista para facilitar as contratações e aquecer o mercado de trabalho foi encampada pelo Governo Federal e culminou com o Projeto de Lei recentemente aprovado na Câmara dos Deputados (PLC 38/2017), que segue em discussão no Senado Federal. Assim como ocorreu ao final dos anos 80, no Brasil, o atual discurso de crise da regulação trabalhista permanece diretamente relacionado com uma conjuntura de recrudescimento econômico e aumento do desemprego e da informalidade. O presente artigo tem como finalidade tecer considerações sobre esse contexto e apresentar correlações entre o discurso evidenciado e as iniciativas políticas de enfrentamento da crise, que muito mais do que uma crise da regulação, é de fato a crise de um modelo de mercado de trabalho. Assim, a metodologia adotada revê a bibliografia especializada e, em especial, se debruça sobre a análise do texto substitutivo ora em discussão, procurando revelar a estratégia política escolhida.

Estrutura Jurídica e Conjuntura

Ao longo da história, o Direito do Trabalho se sistematizou como o ramo jurídico especializado responsável pela regulação da relação entre empregado e empregador, que identifica-se como relação de emprego. Essa sistematização foi resultado de um processo em que política, economia e sociedade atuaram em conjunto e de forma dialética com a finalidade de estabelecer regras, institutos e princípios jurídicos que atendessem aos interesses em evidência. Além de dialogar com essas instituições, afirmou-se sob um determinado contexto, como instrumento capaz de produzir equilíbrio entre capital e trabalho (permitindo a perpetuação da relação) e propiciando a evolução social, o crescimento econômico e o desenvolvimento das instituições políticas. E mesmo em países que não tiveram a real experiência do Estado do Bem-Estar Social, como no Brasil, o primado do emprego incorporou-se à cultura jurídica alcançando grande relevância na construção do arcabouço jurídico trabalhista clássico.

No entanto, como regulador de uma realidade histórica, depende de uma certa dinâmica (inerente ao próprio processo) para sobreviver, o que, inclusive, admite readequações a medida que essa realidade se transmuta. Readequações não no sentido atualmente predominante de redução dos direitos ou exclusão de regras positivadas, mas no sentido de mudanças no sentido de regular. Porém, o que se revela a partir da análise das mudanças efetuadas nos mercados capitalistas nas últimas décadas, definidas como

reformas trabalhistas, é uma colonização da realidade política, social e jurídica pela economia, através da disseminação de diagnósticos de matriz neoliberal que apontam o modelo jurídico centrado na figura do emprego clássico e nas garantias dadas ao empregado vinculado (pelos custos que representam) como os principais responsáveis pela crise que repercute hoje, em maior ou menor monta, no mercado de trabalho, através do crescimento do desemprego, da informalidade e da exclusão social.

Essa hegemonia do neoliberalismo se explica, entre outros fatores, pela formação e generalização de um pensamento econômico pretensamente único - dada a debilitação e fragmentação do pensamento crítico ao *laissez-faire* capitalista, aproveitando-se das vitórias político-eleitorais de dois líderes radicais e agressivos do neoliberalismo, Margareth Thatcher (Inglaterra – 1979) e Ronald Reagan (EUA – 1980), nos dois países-chave do sistema financeiro mundial, perda de consistência dos projetos políticos democráticos europeus a exemplo da França e da Espanha, refluxo do movimento sindical em países cuja importância estratégica era indiscutível, como a Inglaterra, e prevalência do setor financeiro-especulativo no âmbito do capitalismo mundial após a reestruturação produtiva, subordinando e relegando a coadjuvantes os outros segmentos do sistema, como a produção e o comércio de bens e serviços, anteriormente centrais¹.

Para atender a esses diagnósticos, o modelo de reforma sustentado pelos defensores do liberalismo econômico tem rejeitado à manifestação coletiva, adotando-se, neste campo, uma legislação rígida, ao mesmo tempo que vem estimulando a flexibilização da legislação protetora no âmbito das relações individuais. A essência desse fenômeno reconhecido como flexibilização *in pejus* está centrada na eliminação, redução e substituição da norma protetora do trabalhador por outra norma em favor do empresário. Nesse sentido, vários países, inclusive de tradição no campo da regulação social, acabaram por sucumbir a pressão, apostando na introdução de novas formas de contratação, com direitos reduzidos e de menor custo para as empresas, ao mesmo tempo que permitiram a revisão dos patamares mínimos de garantias construídas sob a égide de um tempo limite e um valor condigno para o trabalho, através da flexibilização da jornada e do salário.

Além de se inserir nessa tendência mais ampla de deslocamento do eixo do Estado para o do mercado como regulador, a reforma trabalhista implementada de forma

¹ Para entender melhor esses aspectos, ver DELGADO, Maurício Godinho. Capitalismo, Trabalho e Emprego. São Paulo: Ltr, 2008.

gradual no Brasil, e atualmente reforçada pela discussão no Congresso Nacional do Projeto de Lei 6787/16, que altera mais de cem pontos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, tem características específicas da sua conjuntura política. Desde a década de 1990, em especial após sua segunda metade, percebe-se uma tendência à mercantilização da força de trabalho, não somente pelas mudanças legais, mas também pela extensão dos contratos ilegais de trabalho a áreas antes imunes as relações informais, como a indústria e os serviços. A flexibilização atingiu também o corpo do sistema legislado das relações laborais, mesmo que a flexibilização da relação de emprego pela via da alteração legislativa tenha sido pontual, pois há limites impostos pela supremacia constitucional que assegura os direitos inscritos no Art. 7º da Constituição Federal, o que não significa que foi menor seu impacto.

O declínio da ocupação remunerada ao final do século XX tem sido um marco decisivo não só para o regime de produção e o sistema de acumulação, mas tem produzido efeitos diretos sobre o Direito, em especial sobre o Direito do Trabalho. Desde sua sistematização, o Direito do Trabalho e suas principais formulações doutrinárias sempre gravitaram em torno do emprego típico. A partir do início dos anos oitenta, a centralidade do emprego típico e a primazia da proteção passaram a sofrer um processo de crescente questionamento na maioria dos países do mundo, provocado pela progressiva ineficácia dos recursos jurídicos e políticos do Estado-Nação para fazer frente aos desafios lançados num quadro econômico acentuadamente globalizado e de transição, onde o desemprego emerge como resultado crescente, universal e de longa duração.

A empresa contemporânea está longe daquele modelo de unidade jurídica, física e social de produção comumente situado em um espaço geográfico nuclear que assegurava todas as atividades necessárias à persecução da produção e cujos trabalhadores estavam sujeitos a um estatuto jurídico comum. No novo paradigma tecnológico globalizado, a regulação do trabalho humano é vista como fator que gera perda de competitividade. A nova dinâmica imposta pela competitividade exige a seleção de meios para mudar a empresa, e a velocidade exigida para a efetivação de tal mudança esbarra nesse plexo regulatório, que, na visão concorrencial, seria um fator contrário à modernização. Para alcançar-se um patamar bom de competitividade neste novo modelo de empresa torna-se necessária a racionalização da mão-de-obra numa visão mercantilista do trabalho.

No entanto, é possível perceber que a crise que se instala mundialmente em diferentes proporções não é só econômica, mas também de valores, e são as novas

realidades sociais, econômicas, políticas, tecnológicas e culturais que têm resvalado para o campo jurídico (uma vez que o Direito, assim como a realidade social que retrata e regula, vive em constante mutação), ressaltando-se que não é o Direito do Trabalho, mas o Direito do Trabalho clássico, que vem sendo questionado. De modo geral, a crise emergiu do meio econômico e contagiou as outras esferas do tecido social e em especial as áreas sociais reguladas pelo Direito (família, trabalho, educação, saúde, etc). Para autores como Boaventura de Sousa Santos, um fator preponderante que se tornou evidente nas últimas décadas, foi a carência de força política das classes populacionais para garantir a continuidade das medidas estatais de proteção social construídas ao longo do século.

A escolha entre as diferentes possibilidades institucionais no horizonte regulatório vai transformando-se ao sabor do processo político. Portanto, não se deve atribuir a ineficácia do direito regulatório às limitações que são inerentes ao processo de regulação, pois tais limitações são estratégicas e dependem, em especial, do poder político. O padrão de eficácia altera-se de acordo com as políticas econômicas e sociais.²

De fato, a crise do chamado Estado-Providência enquanto fomentador do pleno emprego e da cobertura social, as mudanças de um regime de acumulação fordista para um regime mais flexível dando novos contornos ao sistema capitalista de produção, os avanços tecnológicos e seus impactos no mundo do trabalho, as reconfigurações dos movimentos de mobilização social, e o recente processo de globalização, conjuntamente com esse panorama atual de desemprego e crise da ocupação tradicional, resultaram em um quadro tal de transição que a legislação trabalhista, até então suficiente, já não é capaz de responder aos anseios de proteção legal ao trabalhador no qual se fundamentou. Seja pela incapacidade de dar vazão às demandas que lhe são dirigidas, seja pela atuação inadequada às exigências do mercado, a Justiça do Trabalho vem, assim, sendo colocada em xeque.

Essa realidade de crise é facilmente identificável ao se constatar que o Direito do Trabalho clássico já não consegue conter, no figurino das leis restritivas de direitos trabalhistas, a avalanche de acordos informais por cujo intermédio empresas, sindicatos e trabalhadores não sindicalizados têm pactuado em ultrapassar as fronteiras legais ainda

² SANTOS, Boaventura de Sousa. A Crítica da Razão Indolente: contra o desperdício da experiência. Porto: Edições Afrontamento, 2002, p. 149.

vigentes e ignorar os direitos conquistados e firmados em leis. O que parece demonstrar que pelo menos esse ramo do Direito já não oferece um aparelho conceitual e metodológico à altura sequer de conter na legalidade o processo de corrosão da proteção conferida ao trabalhador. Em síntese, o Direito do Trabalho que se consolidou como instrumento de equilíbrio nas relações de trabalho entre empregado e empregador deixou de cumprir efetivamente seu papel social originário.

Por outro lado, o desemprego estrutural, ou seja, aquele ocasionado não apenas por fatores transitórios de crise econômica, mas um fenômeno de maior duração, produzido por fatores que residem no próprio modelo de reestruturação da economia, que se caracteriza pela crescente incorporação de tecnologias redutoras da necessidade de trabalho humano, terceirização e flexibilização da força de trabalho, progressiva globalização das relações de produção e estratégias muitas vezes equivocadas e mal sucedidas de países periféricos para inserção em um mercado globalizado, força a percepção de que o simples crescimento econômico por si só não é suficiente para produzir uma economia do pleno emprego. É necessário rever as bases que sustentavam essa condição no modelo do Estado-Providência, inclusive e fundamentalmente as bases jurídicas.

Uma retrospectiva histórica aponta que esse sistema não ruiu apenas por seus limites internos, embora a insuficiência de reservas orçamentárias explique em parte as razões de seu esgotamento. Ao lado desses fatores, a globalização econômica em qualquer de suas dimensões, com a respectiva dispersão internacional da tarefa produtiva, a internacionalização dos mercados de insumo, bens e capital, constituiu-se rapidamente numa grave ameaça à competitividade das economias caracterizadas por elevados níveis de remuneração do trabalho, frente àquelas com extensiva oferta de trabalho a preço vil. O processo de mundialização joga, assim, com o “fenômeno das fronteiras”, com aquilo que se pode chamar de pluralidade formal dos direitos do trabalho e com a diversidade substancial dos ordenamentos nacionais.

Essas condições presentes em um contexto de concorrência desigual que apontavam para uma crise política sem precedentes, com reflexos diretos na economia, provocaram o deslocamento da capacidade de formulação, de decisão e de execução de políticas públicas antes radicadas no Estado-Nação, para arenas transnacionais ou supranacionais resultantes da globalização econômica, como o BIRD (Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento) e a OMC (Organização Mundial do Comércio), e de seus efeitos sobre o conteúdo e a extensão da soberania. Surgem assim

novos desafios para o Direito do Trabalho, que outrora fundamentado em um espaço limitado do Estado-Nação, não contempla as novas figuras e contratos de trabalho que emergem das relações trabalhistas efetivadas em esferas mais amplas do que o Estado-Nação, onde não existe uma coletividade de trabalho, mas diversas coletividades de trabalhadores.

A partir dessa realidade de crise, e procurando explicar as reviravoltas por que passavam as figuras jurídicas tradicionais, seguidores do liberalismo clássico mantiveram a defesa da redução do papel do Estado e, conseqüentemente, da Justiça do Trabalho, como saída para a crise de legitimidade instaurada. Em contrapartida, simpatizantes do protecionismo promocional apostavam na revisão dos direitos trabalhistas e no fortalecimento do papel sindical para contornar o problema. Partindo de perspectivas divergentes, no entanto, ambas correntes que repensam o Direito do Trabalho admitem que a legislação trabalhista, construída sob a égide do Estado do Bem Estar Social, precisa ser revista, uma vez que ao invés de dar conta da ‘questão social’, deixa a margem da proteção estatal um número cada vez maior de indivíduos.

Nesse sentido, e na tentativa de se adequar ao quadro geral de mudanças políticas, econômicas e sociais, muitas alterações legislativas foram postas em prática, no curso das últimas décadas, em diferentes países, visando principalmente a contenção do desemprego e o incremento do nível de ocupação. No aspecto geral, tais alterações se caracterizam por reduzir encargos tributários e parafiscais incidentes sobre a remuneração do trabalho, abrandar o caráter de normas legais que regulam a prestação do trabalho sob o vínculo empregatício e regulamentar modalidades atípicas de trabalho, inclusive sem vínculo empregatício, sempre com a justificativa de estimular a abertura de novos postos de ocupação. Apesar disso, a simples crença em que o capital é bom e o governo é mau não constitui uma política econômica alternativa e o aparente triunfo de uma concepção identificada como neoliberal não tem produzido os resultados esperados como demonstram os indicativos apresentados nas tabelas a seguir:

Tabela 1. Desempenho do Mercado associado às Reformas Trabalhistas

Países	Taxa de Emprego*		Taxa de Desemprego**		Emprego	
	Antes da Reforma	Depois da Reforma	Antes da Reforma	Depois da Reforma	Antes da Reforma	Depois da Reforma
Alemanha	64.1	64.9	4.8	8.7	10.5	15
Canadá	70.3	70.1	8.1	7.6	15.7	17.8

Espanha	51.1	53.8	16.3	15.9	4.2	7.9
EUA	72.2	73.9	5.6	4.2	14.4	13.6
França	59.9	59.8	9	11.3	12.5	15.5
Inglaterra	72.4	71.7	7.1	6.1	21.4	23.1
Itália	53.9	52.5	9	11.4	8.5	12.4
Japão	68.6	68.9	2.1	4.7	16.5	23.2
Portugal	67.5	67.3	4.6	4.5	6.6	7.9

* Relação entre o total da ocupação e o total da população em %

** Relação entre o total de empregados e o total da população economicamente ativa em %

*** Relação entre o total do emprego em tempo parcial e o total da ocupação em %

Fonte: OCDE, OIT e FMI, vários anos.

Tabela 2. Desempenho do Mercado associado às Reformas Trabalhistas em Países Latino-Americanos

Países	Taxa de Emprego*		Taxa de Desemprego**		Emprego Parcial***	
	Antes da Reforma	Depois da Reforma	Antes da Reforma	Depois da Reforma	Antes da Reforma	Depois da Reforma
Argentina	50.1	49.6	7.5	14.3	61.9	57.5
Bolívia	51.8	47.5	7.2	7.5	68.5	65.2
Chile	62.1	62.4	7.4	9.8	79.9	77.4
Colômbia	54.3	51	10.5	19.4	62.9	67.1
México	61.6	59.9	2.8	2.5	58.5	69.9
Paraguai	49.2	45.5	6.6	9.4	47.7	45.2
Peru	48.9	46.1	8.3	8.7	53.6	56
Uruguai	60.9	56.9	9.2	11.8	82.6	79.4
Venezuela	61.4	50.9	11	14.9	70.6	66.4

* Relação entre o total da ocupação e o total da população em %

** Relação entre o total de empregados e o total da população economicamente ativa em %

*** Relação entre o total do emprego em tempo parcial e o total da ocupação em %

Fonte: OCDE, OIT e FMI, vários anos.

Isso se dá, dentre outras hipóteses, devido a ótica neoliberal de abordagem da crise que está centrada na liberalização e flexibilização³, ou seja, na eliminação do que

³ No âmbito do Direito do Trabalho, a flexibilização pode ser definida como a eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a ressalva de que o Direito do Trabalho sempre foi flexível ao admitir normas heterônomas ou autônomas, coletivas ou individuais, mais favoráveis ao trabalhador, por isso o que se define hoje como flexibilidade seria “in pejus”.

seus adeptos entendem como ‘imperfeições do mercado de trabalho’, especificamente as leis sobre salário, a proteção contra despedidas arbitrárias, a segurança social e a mobilização sindical, determinando que a natureza tutelar do Direito do Trabalho é o que dificulta a mobilidade geográfica e funcional da mão-de-obra e aumenta o custo do trabalho, bloqueando a modernização do aparelho produtivo e inibindo investimentos. Para esse grupo, a legislação laboral deveria ser menos protecionista e burocratizada. A flexibilização pode se dar por intermédio da lei ou da negociação coletiva. A idéia que está por trás desse processo é que haja menos regras legais e mais regras negociadas, pois a negociação possibilita adequar as regras às condições locais/setoriais, bem como permite mudá-las mais agilmente, de acordo com o mercado.

Não se trata, portanto, de ausência de regras, mas, antes, de passar da regulamentação pelo Estado à regulação pelo mercado, na perspectiva – é forçoso repetir – de reduzir o escopo e o alcance dos direitos.⁴

Sendo assim, não obstante o êxito dos avanços tecnológicos identificados a partir dos últimos anos, um crescimento econômico modesto e um desemprego crescente motivaram o conjunto das economias de mercado a passarem por um verdadeiro vendaval de reformas trabalhistas. Em maior ou menor medida, tais reformas primaram por buscar livrar o empregador de parte dos mecanismos de proteção do uso, exploração e remuneração da força de trabalho. Partindo dessa ótica, países com maiores avanços sociais e trabalhistas puderam reduzir o que identificavam como gorduras acumuladas, o que não necessariamente reverteu-se em reviravolta ao processo de recrudescimento do mercado, enquanto a maior parte das nações teve que cortar além, comprometendo a trajetória que consagrava proteção e segurança no mercado de trabalho.

Não obstante, observa-se até aqui que há uma aproximação das questões sobre a crise do Direito do Trabalho propagada pelos neoliberais e a regulação em favor do capital. O verdadeiro programa do discurso neoliberal sobre a redução de custos do trabalho como ‘estratégia’ para criação de emprego é a descentralização produtiva e de natureza autônoma; o baratear custos é precarizar empregos e rebaixar salários. Paralelamente, o Direito fica reduzido, assim, à sua especificidade operacional, a um instrumento de manipulação do capital e perde parte da sua capacidade emancipatória. O Direito do Trabalho passa a ser concebido ideologicamente, sobretudo, como um

⁴ HYMAN, Richard. As Relações Industriais na Europa: crise ou reconstrução. Londres: Macmillan, 1998.

instrumento ao serviço da promoção do emprego e do investimento, como variável da política econômica, mostrando-se dominado e colonizado – quando não obcecado, por considerações de eficiência e uma profunda crise de identidade.

O declínio do trabalho remunerado, assim como foi evidenciado, repousa sobre a essência das profundas mudanças que estão em curso, e nenhum outro campo do Direito vive mais intensamente a agonia dessas mudanças. Ao testemunhar intensamente os declínios dos níveis de ocupação, o Direito do Trabalho passa gradualmente a se interrogar sobre as condições de sua própria sobrevivência, o que não é novidade, uma vez que a regulamentação das relações entre capital e trabalho sempre se deu sob contexto de crise.

A Experiência Brasileira

Desde o final dos anos oitenta está em curso o debate sobre a reforma do sistema brasileiro de relações de trabalho. Esse debate ganhou força, porém, ao longo da última década do século XX, quando se evidenciou com maior clareza a existência de diferentes posições sobre o tema e tiveram lugar as primeiras iniciativas governamentais de mudança da legislação trabalhista. Se a idéia da reforma do sistema corporativo foi inicialmente impulsionada pelos setores mais dinâmicos do movimento sindical, preocupados em oferecer uma alternativa que fortalecesse o papel dos sindicatos na regulação do mercado de trabalho, a partir de meados dos anos noventa ganharam importância as teses favoráveis à desregulamentação e flexibilização das garantias sindicais e dos direitos sociais, defendidas sobretudo pelas entidades empresariais do país, que se fundamentavam no ideário construído pelo Consenso de Washington.⁵

Paradoxalmente, foi logo em seguida à Constituição de 1988 (um dos pontos altos de afirmação do Direito do Trabalho no Brasil), que os governos brasileiros passaram a extremar a estratégia de desregulamentação e flexibilização. O reconhecimento constitucional da autonomia coletiva e da negociação coletiva como fonte do Direito do Trabalho foi o ápice de um processo de proeminência do sindicalismo no país, que possibilitou que temas como a irredutibilidade salarial e a jornada de trabalho fossem objetos de negociação. Porém, a lei se projeta para o futuro, e a assimilação desses preceitos acabou se dando em um novo contexto, mais favorável às possibilidades de

⁵ A expressão Consenso de Washington foi criada por John Williamson em 1990, originalmente para significar o mínimo denominador comum de recomendações de políticas econômicas que estavam sendo cogitadas pelas instituições financeiras baseadas em Washington e que deveriam ser aplicadas nos países da América Latina.

flexibilização. Assim, o primeiro governo eleito constituiu comissão para estudar a substituição da CLT, destituída pela deposição do Presidente da República, o curto governo subsequente (1992-1994) foi responsável pela Lei das Cooperativas, e o governo seguinte (1995-2002) conduziu as maiores mudanças nesse sentido.

As pressões apontavam que a legislação trabalhista e social construída no Brasil entre 1931 e 1943, sobre o estado varguista, destinada a impulsionar a industrialização, passava a ser um obstáculo ao emprego da força do trabalho e à livre acumulação flexível do capital. Considerando a fase mais recente do capitalismo brasileiro, a partir da década de noventa, percebe-se uma transição do modelo anterior para um modelo mais subordinado à competição internacional, enquanto que a legislação trabalhista vigente permanecia atada ao compromisso de manter o controle estatal sobre o conflito trabalhista, mantendo um sistema tido como corporativo, paternalista, burocrático e muitas vezes imposto de cima para baixo, com claras restrições a autonomia coletiva. Modelo que parecia não dar conta da explosão da flexibilização no mercado de trabalho globalizado.

Entre 1991 e 2000 o número de trabalhadores com carteira assinada diminuiu em 4% no Brasil, enquanto o número dos trabalhadores sem carteira cresceu em 45% e o número dos trabalhadores por conta própria cresceu 68%. Esse processo levou o setor informal a representar cerca de 56% da mão-de-obra metropolitana brasileira em 2000.⁶

No entanto, no Brasil, não houve até o surgimento da atual proposta que vem sendo apreciada pelo Congresso Nacional desde abril desse ano (PL 6787/2016), uma grande lei de flexibilização que marcasse notadamente uma reforma formal, mas muitas medidas concretas. Mesmo não tendo promovido uma reforma ampla no sistema corporativo, foi na gestão do presidente Fernando Henrique Cardoso que o governo passou a adotar uma série de iniciativas pontuais de alteração da legislação trabalhista, recorrendo, inclusive, a medidas provisórias, decretos e portarias. Tais medidas evidenciaram uma tendência à desregulamentação dos direitos sociais e à ampliação do grau de flexibilidade do sistema de relações de trabalho brasileiro, que, apesar da existência de uma legislação extensa e detalhada, sempre foi relativamente flexível, particularmente no que diz respeito às condições de contratação e demissão e à

⁶ DUPAS, G. Economia Global e Exclusão Social. São Paulo: Paz e Terra, 2001, p. 148.

mobilidade funcional do trabalhador na empresa, excepcionando diversas situações, como nos cargos de confiança.

Já no governo Lula, foram reforçadas as possibilidades de contratação flexível através de medidas como a Lei 10.748/03, que instituiu o Primeiro Emprego. Essa lei permitiu um contrato de duração determinada de, no mínimo, 12 meses, para jovens entre 16 e 24 anos (parcela da PEA em que o desemprego é mais elevado), contrato que pela condição temporal trata-se de modalidade de garantias reduzidas. Outra medida na mesma linha foi a Lei Complementar 128/08, que regularizou a contratação de prestadores de serviços na condição de empresas constituídas por uma única pessoa. Essa modalidade de contratação tornou legal o que era até então uma forma comum de burlar direitos trabalhistas, pois possibilitou a dissimulação da existência de vínculo empregatício e acelerou um fenômeno reconhecido hoje como “pejotização”, transferindo ao trabalhador pessoa jurídica a responsabilidade de empresa que de fato nunca foi.

Também houve conseqüências trabalhistas com a publicação da Emenda Constitucional 45/2004, que trata da reforma do Judiciário, nesse processo. Aparentemente considerada um avanço, no sentido de ampliar a competência da Justiça do Trabalho para tratar de conflitos oriundos de qualquer relação de trabalho, e não mais só de situações onde se caracteriza o vínculo empregatício, de fato a medida pouco alterou a realidade dos trabalhadores que não possuem um contrato formal, uma vez que os direitos especificados na CLT continuam a atender apenas a relação de emprego. Além disso, a emenda limitou o poder normativo da Justiça do Trabalho, condicionando o ajuizamento de dissídios coletivos de natureza econômica ao comum acordo entre as partes, em um momento de fragilidade do movimento sindical, o que acabou por dificultar soluções mais ágeis e equilibradas entre as categorias em conflito.

Por fim, ainda no governo Lula, foi aprovada uma proposta de mudança tributária destinada às micro e pequenas empresas (o Super Simples), que permitiu a flexibilização no pagamento de direitos trabalhistas, dispensando as empresas enquadradas da fixação de quadro de avisos e da anotação das férias em seus livros de registro, o que impediu a verificação do cumprimento dos direitos e estabeleceu a fiscalização com caráter orientador, sendo necessário haver reincidência para o registro de infração. Longe de promover a reversão do processo, a transição para um governo de viés mais social (pelo menos ideologicamente), manteve a flexibilização trabalhista, ainda que em ritmo menor. E hoje, diante de uma crise de legitimidade provocada pela sucessão presidencial em caráter extraordinário, após o *impeachment* de Dilma Roussef e a

ocupação do cargo por seu vice, Michel Temer, a proposta de flexibilização das garantias trabalhistas ressurge com toda força – uma clara confirmação de que as regras e instituições se configuram de acordo com as oportunidades que determinados grupos sócio, políticos e econômicos privilegiados encontram para defender seus interesses ao longo da história.

A apreciação breve de alguns pontos especiais do Substitutivo do Projeto de Lei 6787 aprovado na Câmara dos Deputados em maio desse ano, confirma essa percepção. Dentre eles destacam-se: a nova caracterização de grupo econômico, que para efeitos de responsabilização em encargos trabalhistas, exige efetivo controle de uma das empresas sobre as demais associadas, mesmo que haja identidade de sócios. Pelo §2º do Artigo 2º da CLT, para a responsabilização acontecer não é necessário demonstrar essa típica relação hierárquica que o substitutivo exige. O texto atual se adequa mais precisamente a realidade do mercado, dado que as empresas optam por uma verticalização da gestão como artifício inclusive para redução de encargos trabalhistas, não apresentando mais uma hierarquia tão definida que possa ser facilmente comprovada. O texto substitutivo também afronta diversas garantias fundamentais, como o limite constitucional para a jornada de trabalho (de oito horas diárias), a irredutibilidade salarial e a proteção e promoção do pleno emprego, alterando substancialmente os pilares da relação de trabalho clássica: jornada, salário e vínculo de subordinação, como se revela a seguir.

Dentre as inovações que alteram as garantias associadas ao tempo, está a eliminação do cômputo da jornada *in itinere* (sendo assim considerado o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno quando trata-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público); a ampliação das possibilidades de jornada parcial, com salário reduzido, proporcional ao tempo de trabalho; a pactuação de banco de horas por acordo individual (que na previsão em vigor depende de negociação coletiva); a autorização de jornada diária de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso ininterruptas; e a possibilidade de prestação de horas extras habituais, desconsiderando que as mesmas deveriam ser extraordinárias. Ainda em relação ao tema, ao dispor sobre os intervalos para repouso, autoriza-se a concessão de férias em três períodos por comum acordo (atualmente, cabe concessão em dois períodos somente em casos excepcionais) e intervalos intrajornadas de 30 minutos (a previsão atual dispõe entre 1 ou 2 horas).

Em relação ao salário, entre as medidas de impacto imediato está a determinação de que as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, vale refeição

(mesmo pago em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos não integrarão a remuneração do empregado como atualmente integram. E, assim, não se incorporarão ao contrato de trabalho e não constituirão base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário – o que reduz a renda do trabalhador que toma como base as parcelas de natureza remuneratória; os planos de cargos e salários não precisarão mais serem homologados ou registrados em órgão público – o que certamente facilita excessos por parte do empregador com adoção de critérios discricionários e fraudulentos de ascensão, dificultando a promoção salarial; e a eliminação da gratificação de confiança para empregados que perderem o cargo de confiança e forem revertidos a função anterior sem justo motivo, independente dos anos no cargo, o que contraria o Princípio da Estabilidade Financeira, ressaltado pelo TST ao sumular diversamente sobre a questão.

Quanto a fragilização do vínculo e da subordinação, além da nova caracterização de grupo econômico, destacam-se: a regulação do teletrabalho em capítulo próprio (atualmente considerado – art. 6º da CLT - como modalidade com mesmas garantias que o trabalho executado em estabelecimento do empregador), sem que se assegure direitos derivados do controle de jornada, como adicional de hora extra e noturno, e onde a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura adequada à prestação do trabalho serão previstas em contrato escrito e não integrarão a remuneração do empregado, podendo, inclusive, serem transferidas para o trabalhador; a mera contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, como excludente do vínculo empregatício - artifício já muito utilizado pelas empresas para se livrarem dos encargos trabalhistas, dando ensejo ao fenômeno da pejetização, que a Justiça do Trabalho vem corriqueiramente reconhecendo como fraude, quando presentes as características do vínculo empregatício como continuidade e subordinação.

Assim como a previsão de uma nova modalidade de contratação – o contrato intermitente, sendo considerado como tal o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo alternância entre períodos de trabalho e inatividade, determinado em horas, dias ou meses. Sendo que a convocação para o trabalho ocorrerá com três dias de antecedência e após o aceite, a parte que descumprir o contrato pagará a outra parte multa de 50% da remuneração que seria devida. Cabe ressaltar que a multa será devida mesmo que o descumprimento seja do empregado, ainda que o mesmo tenha nos períodos de inatividade firmado outros contratos similares para complementar sua renda, que é significativamente menor em

comparação com empregado contratado por prazo indeterminado para prestar o mesmo serviço. E, ainda, em referência a ao contrato de trabalho, o substitutivo prevê, como nova hipótese de extinção o acordo recíproco, assim configurado quando ambos os sujeitos da relação não desejam mais mantê-la, e não existe justo motivo para a dissolução. Ficando as indenizações do aviso prévio e a multa sobre o FGTS reduzidas pela metade.

Além das alterações que atacam flagrantemente os pilares da relação de emprego, propostas como a aplicação da prescrição intercorrente de dois anos nas ações trabalhistas, o cálculo de dano extrapatrimonial tomando como base de cálculo o salário do ofendido e a possibilidade da empregada gestante ou lactante trabalhar em ambiente de risco durante esses períodos, afrontam os direitos fundamentais à dignidade e saúde do trabalhador, e à isonomia nas condições de trabalho. Permitindo-se a prescrição intercorrente, impede-se a execução com efetiva satisfação dos direitos do trabalhador credor, quando empregadores devedores não forem localizados, ou mesmo se dissolvam, sem que os encargos trabalhistas derivados do exercício da atividade econômica tenham sido devidamente sanados. Quanto a gestante ou lactante, o impacto prejudicial da má conduta a outrem (do feto ou recém nascido), por si só torna desnecessária qualquer outra explicação que a afaste da prestação de serviço em atividade de risco, inclusive por tratar-se de afastamento temporário. E por fim, tomar como parâmetro o salário para cálculo de indenização patrimonial é justificar o injustificável, que o sofrimento se mede pela capacidade econômica da vítima e quanto mais privilegiado economicamente mais considerável será a dor.

Conclusão

Vale a consideração de que apenas a alteração de paradigma que sobrepõe o negociado sobre o legislado, por si só, praticamente reduz todas as conquistas trabalhistas efetivadas ao longo da história da regulação do trabalho no Brasil a pó, dado que a origem do Direito do Trabalho no Brasil parte de um processo heteronomo de produção, onde os direitos são evidenciados em normas produzidas pelo Estado, de caráter genérico e ordem pública e que, nesse contexto, inclusive pelas dificuldades de se promover uma autonomia coletiva real - dados os comprometimentos e vícios da estrutura sindical vigente, limita a produção autônoma a ampliar ou manter esses direitos, caracterizando o que a doutrina consagra com o Princípio da Irrenunciabilidade e do “non reformatio in pejus”. O que se complica ainda mais, com a eliminação imediata do imposto sindical sem a reforma dessa estrutura sindical, o que coloca os sindicatos dos trabalhadores, já enfraquecidos e com

baixas taxas de sindicalização, em uma posição ainda mais vulnerável ao negociar, revisitando em linhas práticas a parábola do pastor David contra o gigante Golias.

Referências Bibliográficas

DELGADO, Maurício Godinho. Capitalismo, Trabalho e Emprego. São Paulo: Ltr, 2008.

DUPAS, Gilberto. Economia Global e Exclusão Social. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

HYMAN, Richard. As Relações Industriais na Europa: crise ou reconstrução. Londres: Macmillan, 1998.

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

SANTOS, Boaventura de Sousa. A Crítica da Razão Indolente: contra o desperdício da experiência. Porto: Edições Afrontamento, 2002.