



# O PLURALISMO JURÍDICO LABORAL NA REFORMA TRABALHISTA E A PSEUDO MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

THE WORK LEGAL PLURALISM IN BRAZILIAN LABOR REFORM LAW AND THE  
FALSE IMPROVEMENT OF WORKING CONDITIONS

Geraldo Antônio Avelino<sup>62</sup>

## RESUMO

A reforma trabalhista introduzida no país através da Lei 13.467/2017 objetivou na visão da Presidência da República tornar o Brasil um Estado mais competitivo, mais produtivo e com mais empregos. Destaca-se a efetivação do pluralismo jurídico laboral quando permite que os entes coletivos laborais possam estabelecer normas que poderão até mesmo prevalecer sobre o legislado. No presente artigo busca-se analisar se a flexibilização e desregulamentação trabalhistas, de fato acarretaram melhorias aos trabalhadores. Neste sentido serão enfatizadas as alterações ocorridas nas figuras das horas *in itinere*, a prevalência do negociado sobre o legislado e a não obrigatoriedade da contribuição sindical.

**Palavras chave:** Pluralismo Laboral; Reforma Trabalhista; Contribuição Sindical; Negociado sobre o legislado.

## ABSTRACT

The labor reform introduced in the country through the law 13.467/2017 aimed at the perspective of the Presidency of the Republic to make Brazil a state more competitive, more productive and with more jobs. It stands out the effect of the legal pluralism of employment when it allows the workers' collectives to be able to establish rules that may even prevail over the legislature. This article seeks to analyze whether labor relaxation and deregulation, in fact led to improvements for workers. In this sense, the changes in the figures of the hours in travelling, the prevalence of the negotiated on the legislation and the non-obligation of the Union contribution will be emphasized.

**Keywords:** Labour pluralism; Labor reform; Union contribution; Negotiated over the legislature.

---

<sup>62</sup> Geraldo Antônio Avelino é Mestre em Direito pela UAL - Universidade Autónoma de Lisboa e professor da FAC na Disciplina Direito do Trabalho II.

## 1. INTRODUÇÃO

Observa-se na atualidade uma crise que afeta os trabalhadores no mundo, e especificamente no Brasil, em decorrência de significativos eventos sociopolíticos, que tende a se agravar. Batem à porta dos trabalhadores brasileiros a flexibilização; a desregulamentação, ou seja, a reforma trabalhista, que segundo o Governo Federal são medidas necessárias para tornar o país mais competitivo, mais produtivo e com mais empregos.

Todavia, ainda não vislumbramos de forma concreta avanços positivos para o trabalhador nas medidas recentemente implantadas na legislação laboral brasileira. O que se observa de fato é uma forte pressão dos atores econômicos e do Estado com o escopo de tentar demonstrar que os entraves de uma legislação trabalhista protecionista tida como arcaica estão a promover o desaquecimento da economia e o desemprego.

Noutro viés que afeta muito aos trabalhadores brasileiros está a questão previdenciária elencada também como responsável pela crise estatal vigente. Daí verifica-se por parte do Estado diversas ações no sentido de reformar o sistema de previdência pública estatal. Uma vez implementada a reforma previdenciária nos moldes propostos trará consequências eminentemente gravosas ao segurado empregado.

Questionamos a legitimidade daqueles responsáveis pela propositura das citadas mudanças e no mesmo sentido também dos responsáveis pela aceitação e alteração de legislações tão sensíveis para a sociedade. Indagamos ainda se as reformas trabalhistas entabuladas no Brasil e as previdenciárias que se avizinham, expressam a vontade dos cidadãos que outorgaram os mandatos aos atuais legisladores.

O Estado na atualidade não é mais o único produtor do direito. Na seara laboral brasileira a Lei 13.467/2017 teve como ponto relevante enfatizar a participação dos entes coletivos trabalhistas na elaboração de normas jurídicas, podendo tais normas em determinadas situações prevalecer sobre o estabelecido na Lei. Destaca-se que no mesmo diploma legal foi retirada a compulsoriedade do imposto sindical que até então era a principal fonte de custeio dos Sindicatos.

O presente trabalho visa demonstrar que a evolução da passagem do pluralismo jurídico laboral, ao monismo estatal, e o seu retorno na atualidade através das figuras da flexibilização e desregulamentação trabalhistas, não se consubstanciam na atualidade na efetivação de melhorias das condições estruturais de trabalho em decorrência das situações (econômicas e laborais) complexas vivenciadas e pelas pressões de atores econômicos.

O fato é que o direito laboral brasileiro encontra-se na atualidade ainda desorientado em face às reformas trabalhistas<sup>63</sup> entabuladas pelo Presidente da República Michel Miguel Elias Temer Lulia no ano de 2017, regulamentadas em parte pela MP 808/2017 que não se encontra mais em vigor.

As mudanças entabuladas na CLT visam na visão do Presidente da República reorganizar o Brasil para a recuperação econômica e melhorar o ambiente de negócios<sup>64</sup>. Dentre as vários pontos tratados na reforma, destacamos a extinção do direito das horas *in itinere* aos trabalhadores<sup>65</sup>; a prevalência do acordado sobre o legislado em determinadas hipóteses<sup>66</sup> e a não obrigatoriedade da contribuição sindical<sup>67</sup>, que serão tratadas no desenvolvimento deste trabalho.

---

<sup>63</sup> A Lei 13.467/2017 originou-se do PL 6.787/2016 enviada pelo Poder Executivo em 23/12/2016 com a seguinte ementa: “*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências*”. O citado Projeto de Lei foi levado à apreciação do Presidente da República pelo então Ministro do Trabalho Ronaldo Nogueira de Oliveira e apresentava como justificção: a) o aprimoramento das relações de trabalho; b) a valorização da negociação coletiva; c) a atualização de mecanismos de combate à informalidade da mão de obra; d) a regulamentação do artigo 11 da Constituição Federal e a atualização da legislação que trata do trabalho temporário.

<sup>64</sup> Conforme a Assessoria de Imprensa do Poder Executivo Federal, a reforma trabalhista implementada pela Lei 13.467/2017 no Brasil é necessária e objetiva “[...] tornar o País mais competitivo, mais produtivo e com mais empregos, o Governo do Brasil alterou as regras trabalhistas. Depois de 74 anos com as mesmas normas, entra em vigor, no sábado (11), uma nova lei, moderna e adequada aos tempos atuais. Na prática, isso significa melhores relações entre trabalhadores e empregadores. As mudanças são, ainda, parte de uma série de **ações adotadas para reorganizar o País, para recuperar a economia e melhorar o ambiente de negócios (grifo nosso)**. A nova lei trabalhista é mais um passo para colocar o Brasil no século 21. Há muito ainda para ser feito, mas o País voltou ao caminho certo”. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/trabalhista/textos/nenhum-direito-a-menos-modernizacao-trabalhista-deixa-pais-mais-moderno>

<sup>65</sup> A CLT Decreto 5.452/43 alterado pela Lei 13.467/207 concedia o direito aos trabalhadores das horas *in itinere* introduzido no ano de 2001 pela Lei nº 10.243. Naquela forma, o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e também o necessário para o seu retorno, era computado na duração da jornada de trabalho caso o local de trabalho fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público, e o empregador fornecesse a condução. Todavia, com a reforma tal direito não é mais devido uma vez que a nova redação do §2º do artigo 58 da CLT não mais considera este tempo na duração da jornada. “§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, **não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador**”. (Grifo nosso)

<sup>66</sup> A reforma introduziu na CLT o artigo 611-A que admite a prevalência do estabelecido em negociação coletiva sobre a lei, enfatizando que não serão apenas os elencados em seus 15(quinze) incisos. “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...]”

<sup>67</sup> A compulsoriedade da contribuição sindical, para os trabalhadores e empregadores, foi retirada da legislação laboral brasileira com a alteração do artigo 578 da CLT, que passou a exigir prévia e expressa autorização. “Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, **desde que prévia e expressamente autorizadas**”. (Grifo nosso)

## 2. O MONISMO E O PLURALISMO JURÍDICO LABORAL

Na visão de Norberto Bobbio (2005), a sociedade até então era pluralista e composta de vários ordenamentos jurídicos que se opunham ou se integravam. Com o passar do tempo erigiu-se apenas o Estado como o único centro produtor do direito, em decorrência do processo de centralização do poder normativo e coativo em suas mãos, o que o eminente jurista denomina de monopolização da produção jurídica.

Evidencia-se na história do direito do trabalho que as primeiras regras delimitadoras da atividade laboral foram ditadas pelas Corporações de Ofícios, que buscavam discutir e inserir em suas normas os interesses específicos do grupo. Mister salientar, que não possuíam as Corporações de Ofício na Idade Média o objetivo de obter maiores salários ou mesmo a diminuição da jornada de trabalho, haja vista que num primeiro momento tais associações eram compostas por artífices, patrões e até mesmo por escravos (desde que fosse este o interesse dos seus senhores que pagavam pelo aprendizado do ofício). O principal objetivo das Corporações de Ofício era gerir a passagem e a manutenção do conhecimento do ofício específico<sup>68</sup>.

Em meados do século XIV, as Corporações de Ofício, então já mais organizadas, elencaram como seus principais objetivos a regulação da capacidade produtiva de seus membros e a regulamentação das técnicas produtivas. Observou-se ainda em alguns ofícios a regulamentação no sentido de proibir o trabalho de crianças com idade inferior a 12 anos. Contudo, a jornada de trabalho permanecia excessivamente longa terminando com o pôr do sol. Destaca-se que a determinação do término da jornada ao pôr do sol não se dava como medida de proteção aos aprendizes e companheiros, mas sim pelo interesse econômico dos mestres, donos das oficinas, haja vista a concreta possibilidade de perda da qualidade dos materiais ou serviços em decorrência da insuficiente luminosidade. (MARTINS, 2000).

O desenvolvimento das Corporações de Ofício, detentora do conhecimento das técnicas de arte, passou em determinado momento a preocupar os governantes, uma vez que por diversos fatores observou-se o desaparecimento da mão de obra essencial para o

---

<sup>68</sup> Segundo Eurípedes Simões de Paula, quando do início da formação das Corporações de Ofício, havia uma troca de informações, de experiências que construíam em seus componentes “o sentimento de pertencerem a uma comunidade, coisa muito importante, onde o interesse econômico não predominava. Não havia regras de comércio ou de profissão para o estabelecimento de preços ou solicitações de privilégios especiais, pois que os assalariados eram muito poucos, sendo a maioria dos artesãos constituída de escravos”. PAULA, Eurípedes Simões de. **As origens das corporações de ofício: as corporações em Roma**. Revista de História – Ano XVI – vol. XXXII. p.5 Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/revhistoria/article/view/124022/120204>

desenvolvimento do Estado como um todo. Daí, o Estado passou a ter que lidar com um poder até então inexistente, a regulamentação pelas corporações da disponibilização da mão de obra.

Com a Revolução Francesa em 1791, auge do liberalismo<sup>69</sup> econômico, na França foi introduzida a *Lei Le Chapelier* proibindo a existência das Corporações de Ofício. A Lei de Chapelier de 1791 veio a extinguir quaisquer tipos de Corporações de Ofício, proibindo o seu restabelecimento sob quaisquer pretextos ou forma, uma vez que os objetivos de tais associações eram considerados como contrários às bases fundamentais da constituição francesa<sup>70</sup>. Eventuais deliberações oriundas das Corporações atribuindo preço às suas indústrias ou trabalhos foram consideradas inconstitucionais e sem efeito, pois atentavam contra a liberdade e a declaração dos direitos do homem<sup>71</sup>. Segundo Sérgio Pinto Martins, “*outras causas da extinção das corporações de ofício foram a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações*”. (MARTINS, 2000, p. 171).

A migração da população do campo para as cidades, o abuso na exploração da mão de obra, as doenças decorrentes das condições insalubres, os acidentes de trabalho e a concentração proletária em péssimas condições no entorno das fábricas, causaram de veras grave problema social. Daí, em função de tal situação e também por imposição da Igreja Católica iniciou-se a necessária intervenção do Estado com o escopo de regular a relação entre empregado e empregador<sup>72</sup> bem como as questões sociais advindas da concentração do proletariado nas grandes cidades<sup>73</sup>.

---

<sup>69</sup> Segundo Sérgio Pinto Martins (2000) “o liberalismo do século XVIII pregava um Estado alheio à área econômica, que, quando muito, seria árbitro nas disputas sociais, consubstanciado na frase clássica *laissez faire, laissez passer, laissez*.” (MARTINS, p.171, 2000)

<sup>70</sup> *Loi Le Chapelier du 14 juin 1791. Art. 1. L'anéantissement de toutes espèces de corporations des citoyens du même état ou profession étant une des bases fondamentales de la constitution française, il est défendu de les rétablir de fait, sous quelque prétexte et quelque forme que ce soit.*

<sup>71</sup> *Loi Le Chapelier du 14 juin 1791. Art. 4. Si, contre les principes de la liberté et de la constitution, des citoyens attachés aux mêmes professions, arts et métiers, prenaient des délibérations, ou faisaient entre eux des conventions tendant à n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux. lesdites délibérations et conventions, accompagnées ou non du serment, sont déclarées inconstitutionnelles, attentatoires à la liberté et à la déclaration des droits de l'homme, et de nul effet ; les corps administratifs et municipaux seront tenus de les déclarer telles. Les auteurs, chefs et instigateurs, qui les auront provoquées, rédigées ou présidées, seront cités devant le tribunal de police, à la requête du procureur de la commune, condamnés chacun en cinq cent livres d'amende, et suspendus pendant un an de l'exercice de tous droits de citoyen actif, et de l'entrée dans toutes les assemblées primaires.* (grifo nosso)

<sup>72</sup> Sergio Pinto Martins (2000) enfatiza a preocupação da Igreja Católica com o proletariado que iniciou-se com o Bispo de Annecy Dom Rendu culminando com a Encíclica *Rerum Novarum*: “A Encíclica “*Rerum Novarum*” (coisas novas), de 1891, do Papa Leão XIII, pontifica uma fase de transição para a justiça social, traçando regras para a intervenção estatal na relação entre trabalhador e patrão. Já dizia o referido papa que não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital”. A Igreja continuou a preocupar-se com o tema, tanto que foram elaboradas novas encíclicas: “*Quadragesimo Anno*” de 1931, e *Divini Redemptoris*” de Pio XII;

O exposto mostra que era patente na sociedade da época apenas o interesse econômico, culminando com a mínima intervenção do Estado na seara laboral. Segundo Wilcinete Dias Soares (2013), foi um período extremamente gravoso para os trabalhadores uma vez que praticamente inexistiam direitos individuais que os assegurassem. Destaca ainda o autor, a ausência de quaisquer preocupações do Estado no sentido de garantir a segurança dos trabalhadores, sendo ainda permitido o trabalho em jornadas desumanas de sol a sol para crianças e gestantes<sup>74</sup>.

Após o início da Primeira Guerra Mundial em 1919 o Estado passou a intervir de forma mais enfática na relação entre patrão e empregado, que até então se dava através dos contratos de locação de serviços. Neste sentido, o Estado passou a legislar sobre direito laboral, regulando a jornada; o trabalho do menor e da mulher, bem como implementando as primeiras medidas ligadas às questões de segurança laboral, abandonando assim o *laissez-faire*. (SOARES, 2013).

Já com o final da Segunda Grande Guerra, em resposta às questões sociais advindas com o final do conflito, o Estado passa a operar significativas mudanças no tocante a implementação dos direitos sociais. Observa-se até então um alargamento do conceito de cidadania, no sentido da dignidade da pessoa humana e nas funções do Estado, sendo que algumas destas concepções foram introduzidas nas novas Constituições de Estado democrático ainda no primeiro pós guerra. Necessário salientar, que tais direitos alargados e expressos nas Constituições, possuíam natureza eminentemente proclamatória, programática sinalizante de um compromisso político e de aspirações sociais que remetiam para posterior atividade legislativa.

---

*Mater et Magistra" de 1961, de João XXIII; Populorum Progressio" de 1967, de Paulo VI; "Laborem Exercens" do Papa João Paulo II, de 14 de setembro de 1981". (MARTINS, 2000, pp. 174-175)*

<sup>73</sup> Até então nestes primeiros tempos, observava-se uma estrutura social composta por pequenos empresários e trabalhadores, “com fraca e igual capacidade de pressão (quer perante os concorrentes, quer perante os poderes públicos). Por isso não havia necessidade de o estado intervir e regular os conflitos de interesses entre o empresariado, que assegurava por si só um certo equilíbrio de forças. O estado-polícia-sinleiro não tinha que intervir de forma sistemática a regular o (trânsito) dos interesses; bastava que interviesse esporadicamente quando algum acidente mais grave o justificasse”. (NUNES, 2015, p.19)

<sup>74</sup> As primeiras leis trabalhistas marcaram a princípio o comprometimento do Estado com a proteção do trabalhador enquanto parte mais fraca da relação trabalhista. Todavia, de fato os interesses dos legisladores da época, que representavam a burguesia e comandavam os interesses do Estado “era o de proteger os interesses de longo prazo dos empresários”, uma vez que na Europa especialmente na França e Inglaterra, estudos demonstravam que “as condições de trabalho nas fábricas e o trabalho precoce das crianças estavam a provocar uma profunda dilapidação do ‘capital humano’ e a gerar uma ‘sociedade ameaçada por uma população desamparada e sem princípios”. (NUNES, 2015, p.20)

Todavia, é somente a partir do segundo pós guerra que desponta significativa mudança no entendimento até então vigente, no sentido de garantir a efetividade dos direitos fundamentais elencados nas Cartas Magnas. Desta forma os direitos fundamentais passaram a adquirir um caráter supremo, material e formal, vinculando juridicamente todos os entes públicos à sua força normativa, inclusive a vontade do legislador. (NOVAIS, 2010)

Destaca-se que após a criação e estruturação da OIT – Organização Internacional do Trabalho e a constitucionalização do direito laboral, com inserção de diretrizes gerais de valorização do trabalho num Estado Democrático de Direito, ocorreu a afirmação do direito do trabalho como o mais clássico e abrangente instrumento de políticas sociais para os trabalhadores. (DELGADO, 2018)

No Brasil, a Constituição de 1988, incorporou princípios jurídicos importantes para a área trabalhista, como o da dignidade da pessoa humana; a valorização do trabalho e do emprego e da justiça social. Assegurou ainda a Carta Magna como direitos dos trabalhadores o reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, determinando ainda ser obrigatória a participação dos Sindicatos nas Negociações Coletivas. Introduziu-se também a possibilidade para que os Estados-Membros, o Distrito Federal e os Municípios de legislar sobre direito do trabalho<sup>75</sup>. Em 2017 a Lei 13.467/2017 veio a elastecer o campo de atuação da Negociação Coletiva.

Assim, observa-se no tocante ao Direito do Trabalho o pluralismo jurídico, ou seja, a existência de espaço para a participação de entes diversos do Estado na elaboração jurídica laboral, desde que o legislador assim entenda. O que é destacado por Antonio Carlos Wolkmer (2001) que ratifica o entendimento de que na atualidade o Estado não é mais única e exclusiva fonte de toda produção do Direito moderno em face das necessidades existenciais, materiais e culturais de grupos sociais específicos, que despontam uma multiplicidade de manifestações ou de práticas normativas, interagidas por conflitos ou consensos que, estão a romper o círculo da teoria estatal. (WOLKMER, 2001)

---

<sup>75</sup> Constituição da República Federativa do Brasil. “Art. 22 *Compete privativamente à União legislar sobre: I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho; [...] Parágrafo único. Lei complementar poderá autorizar os Estados a legislar sobre questões específicas das matérias relacionadas neste artigo*”.

### 3. A LEGITIMIDADE NA ELABORAÇÃO DAS NORMAS LABORAIS NA ATUALIDADE

O pluralismo laboral apresenta-se na atualidade sobre a denominação de flexibilização e desregulamentação trabalhista. O conceito de flexibilização externado pelo eminente professor Maurício Godinho Delgado (2018) é:

A possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada”. (DELGADO, 2018, p.71)

O mesmo autor, no que diz respeito à desregulamentação trabalhista, ao defini-la afirma ser esta mais extremada que a flexibilização, uma vez que visa afastar de forma simples e pura as normas clássicas trabalhistas:

A desregulamentação trabalhista consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa. Em contraponto ao conhecido expansionismo do Direito do Trabalho, que preponderou ao longo da *história deste ramo* jurídico no Ocidente, a desregulamentação trabalhista aponta no sentido de alargar espaços para fórmulas jurídicas novas de contratação do labor na vida econômica e social, naturalmente menos interventivas e protecionistas. (DELGADO, 2018, p.p 73-74)

Na área laboral observamos o pluralismo jurídico quando o Estado, através da vontade do legislador constituinte, estabelece situações específicas às quais outros entes passam também confeccionar normas trabalhistas. No Brasil a Constituição da República Federativa logo em seu artigo 1º, elenca que o Estado Democrático de Direito tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Ao tratar dos direitos sociais assegura como direitos dos trabalhadores o reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, sendo obrigatória a participação dos Sindicatos nas negociações coletivas.

Com a reforma trabalhista advinda com a Lei 13.467/2017, foram inseridos pelo legislador os artigos 611-A e 611-B no Decreto Lei 5.452/43 com alterações introduzidas pela MP 808/2017 cuja vigência encerrou-se em 23 de abril de 2018. Destacamos que a citada alteração na CLT (inclusão dos artigos 611-A e 611-B) determinou que o estabelecido em Convenção Coletiva e Acordo Coletivo de Trabalho terão prevalência sobre a lei nos limites ali estabelecidos. Necessário salientar que no rol de direitos que podem ser objeto de ampla

reformulação há questões de ordem pública referentes à direitos indisponíveis ligados à saúde e segurança do trabalhador.

Indaga-se ainda a legitimidade das propostas de alterações trabalhistas e previdenciárias apresentadas, e também a parciabilidade do legislador ordinário, no tocante à aceitação e elaboração das normas laborais em face aos diversos interesses antagônicos, políticos, laborais-sociais e econômicos, vigentes na atualidade.

Questionamos se vige ainda a ideia de Lincoln do “*governo do povo, pelo povo, para o povo*”, modo de justificação positiva da democracia externada nas Constituições democráticas, haja vista que o princípio democrático enfatizado implica além do postulado da democracia representativa, presente na clássica separação dos poderes, também a democracia participativa. Nesta, deve-se buscar a participação do cidadão nos processos de decisão e controle, devendo existir o respeito das divergências de opiniões, fazendo valer a vontade da maioria, com fito de transformar o Estado numa sociedade livre, justa e solidária, em que impere o bem estar e a qualidade de vida, mediante a transformação e modernização das estruturas econômicas e sociais. (CANOTILHO, 2013)

De fato as mudanças presentes na área laboral advindas do aprimoramento tecnológico em diversas áreas como a engenharia e a medicina, devem ser utilizadas para promover a melhoria de vida dos cidadãos. São exemplos a implementação do *home office* (em face ao expressivo desenvolvimento da engenharia de comunicações de dados) e o aumento da expectativa de vida dos trabalhadores (decorrente do avanço da medicina) com impacto na área laboral e também na previdenciária.

A sociedade espera que o Estado, como representante legítimo dos interesses comuns de toda a coletividade e não só do econômico, conduza ações que garantam os direitos fundamentais expressos na Constituição. Todavia, no Brasil evidencia-se o posicionamento do legislador a interesses políticos e econômicos que permitem a sua perpetuação no poder e não os interesses da parcela menos favorecida da população. Daí emerge a confecção de norma construída sem apresentar a equidade e imparcialidade necessária ao bem comum da sociedade<sup>76</sup>. Outrossim, alterações na legislação trabalhista e previdenciária não são

---

<sup>76</sup> É conveniente para estes “*legisladores*” crentes da ideologia neoliberal atestar que “*quando a oferta de mão-de-obra for superior à sua procura o preço da mão-de-obra (salário) baixará até que os empregadores voltem a considerar rentável contratar mais trabalhadores*”. Ou também fazer crer que a responsabilidade pelo desemprego é devida aos Sindicatos em face à “*resistência que oferecem à baixa dos salários nominais*” e também da “*vontade e acção dos sindicatos na promoção e na defesa das referidas imperfeições do mercado de trabalho, do acesso de categorias cada vez mais amplas de trabalhadores às prestações sociais*”. (NUNES, 2015, pp 36-38). Na visão de Kelsen, a maior parte dos Estados legisla no interesse de um grupo político ou econômico dominante. Afirma que o “*ideal de um interesse geral superior e transcendente aos interesses dos grupos, por isso mesmo dos partidos, o ideal de uma solidariedade de interesses de todos os membros da*

consideradas pelos mesmos motivos, como de relevante interesse da Nação para os atuais legisladores, de modo a realizar-se a participação dos cidadãos em sua construção.

#### 4. A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

No núcleo basilar do direito individual do trabalho, encontramos princípios especiais que deverão nortear o operador do direito em qualquer fase de aplicação da norma jurídica laboral. Destaca-se dentre outros, o Princípio da aplicação da Norma Mais Favorável ao trabalhador, estabelecido no caput do artigo 7º da Constituição Federal de que são direitos do trabalhador urbano e rural, não só os elencados nos seus incisos, mas também “*outros que visem à melhoria de sua condição social*”.

No magistério de Maurício Godinho Delgado(2018), o princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador deverá servir também de orientação legislativa na fase pré-jurídica, essencialmente política, agindo como:

Critério de política legislativa, influenciando no processo de construção desse ramo jurídico especializado. Trata-se da função essencialmente informativa do princípio, sem caráter normativo, agindo como verdadeira fonte material do ramo trabalhista. Essa influência é muito clara, especialmente em contextos políticos democráticos, colocando em franca excepcionalidade diplomas normativos que agridam a direção civilizatória essencial que é inerente ao Direito do Trabalho. Lamentavelmente, em conjunturas de regressão autorizatória, individualista e/ou mercantilista, o princípio perde sua influência civilizatória diante do Legislador. (DELGADO, 2018, p.233)

Destaca ainda o autor a necessária aplicação da teoria do conglobamento, no sentido de buscar em prol do trabalhador a aplicação da norma mais benéfica:

Enfocando globalmente o conjunto de regras componentes do sistema discriminando, no máximo, os preceitos em função da matéria, de modo a não perder, ao longo desse processo, o caráter sistemático da ordem jurídica e os sentidos lógico e teleológico básicos que sempre devem informar o fenômeno do Direito. (DELGADO, 2018. p.234)

No rol do artigo 611-A da CLT (que é exemplificativo em face à existência no caput da expressão “*entre outras*”) destacamos o estabelecido nos incisos XII e XIII. De acordo com a flexibilização introduzida pela Lei 13.467/2017 a Negociação Coletiva poderá fixar cláusula específica sobre o “*enquadramento do grau de insalubridade*” e também a respeito

---

*coletividade sem distinção de confissão, nacionalidade, classe, etc., é uma ilusão metafísica*”. (KELSEN, 2000. p.29.40). Destaca-se ainda o financiamento eleitoral de determinados grupos socioeconômicos privados vigentes no Brasil até o ano de 2015.

de possível “*prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho*”.

Nesse sentido, indaga-se qual a melhoria dada aos trabalhadores em face da legislação introduzida, uma vez que a Portaria 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego, estabelece na NR.1 que normas relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas, pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, que possuam empregados regidos pela CLT. A Portaria 3.214/78 ao tratar da operação e atividades insalubres, estabelece ainda os limites de tolerância a ser seguidos (avaliados sob o aspecto quantitativo ou qualitativo) nos anexos da NR-15. Assim, referente ao enquadramento do grau de insalubridade, este será devido em conformidade com as análises quantitativas ou qualitativas realizadas e os anexos da NR-15, não podendo ser alterado pela negociação coletiva.

Outrossim, a fixação da base de incidência do adicional de insalubridade (de grau mínimo, médio ou máximo) devido ao trabalhador (constatado através de análise técnico-científica) sobre o salário mínimo, piso salarial ou salário básico do empregado é possível desde que seja tal pactuação mais favorável ao empregado. (DELGADO; DELGADO, 2017)

Também não é possível que, mesmo diante de um PPRA<sup>77</sup> sejam adotadas por força de Negociação Coletiva ações que não garantam a higidez do trabalhador. Neste sentido, tomando como exemplo o agente insalubre ruído, o anexo 1 da NR-15 estabelece limites de tolerância para ruído contínuo e intermitente e dependendo do caso a prorrogação da jornada de trabalho poderá ser extremamente prejudicial ao trabalhador<sup>78</sup>.

Observa-se conforme o exposto que as alterações inseridas na legislação laboral analisada, ligadas à higidez do trabalhador, são de direito indisponível, não podendo ser

---

<sup>77</sup> O PPRA - Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais é confeccionado mediante critérios estritamente técnico-científico que visam à adoção de ações que garantam a preservação da saúde e integridade física, estabelecidos na NR-9.

<sup>78</sup> Entendem Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado (2017) no tocante à prorrogação da jornada em ambiente insalubre, que esta deverá ser precedida de uma “*análise técnica, científica e objetiva do meio ambiente do trabalho, por intermédio da autoridade administrativa do Ministério do Trabalho, com o fito de permitir (ou não) a extrapolação da duração normal do trabalho*” e que “*consiste em medida prudente, sensata, razoável e proporcional, explicitamente enfatizada pela ordem jurídica (art. 60 da CLT), não podendo - e nem devendo - ser afastada por cláusula de negociação coletiva trabalhista*”. Enfatizam ainda que, “*tanto o inciso XII, quanto o XIII, componentes do art. 61 1 -A da CLT - ambos inseridos pela Lei n. 13.467/2017 - entram em choque com a própria Lei da Reforma Trabalhista, uma vez que esta enfatiza que configuram objeto ilícito da negociação coletiva trabalhista a supressão ou redução de diversos direitos, entre os quais aqueles que resultem de "normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho" (novo art. 611 -B, caput e inciso XVII, CLT).* (DELGADO;DELGADO, 2017, p. 264-265)

objeto de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, ademais em negociação que desconsidere o exposto na legislação.

## 5. A ELIMINAÇÃO DO DIREITO A HORAS *IN ITINERE*

A Lei 10.243/2001 veio alterar o artigo 58 da CLT estabelecendo à época ser direito dos trabalhadores o cômputo em sua jornada de trabalho das horas *in itinere*. Assim, o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, sendo o local de difícil acesso ou não servido por transporte público, nas situações às quais o empregador fornecesse a condução, era considerado como tempo à disposição do empregador e conseqüentemente remunerado.

A Lei 13.467/2017 trouxe nova redação ao § 2º do artigo 58 da CLT, esta mais gravosa para o trabalhador:

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, ***não será computado na jornada de trabalho***, por não ser tempo à disposição do empregador. (Grifo nosso)

A princípio quando falamos de hora *in itinere* a lembrança inicial é do trabalhador rural aguardando no ponto do coletivo disponibilizado pela empresa com o objetivo de se deslocar até o seu posto de trabalho, situado em zona rural de difícil acesso<sup>79</sup>. Com a flexibilização trabalhista houve a eliminação pura e simples do direito do trabalhador em ter remunerado o tempo colocado à disposição do trabalhador.

No magistério de Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado (2017) a alteração no artigo 58 da CLT, trata-se de:

Uma óbvia perda para o trabalhador, especialmente aquele situado na área rural - em que as horas *in itinere* são mais comuns e relevantes -, traduzindo significativa redução de sua duração do trabalho juridicamente reconhecida, além de substancial redução de sua renda salarial. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 120)

Deste modo, um trabalhador rural cortador de cana, em estabelecimento de difícil acesso, não servido por serviço público de transporte regular e que utiliza para deslocamento o transporte fornecido pelo empregador, teve, em face da necessidade do Estado em “*tornar o país mais competitivo, mais produtivo e com mais empregos*”, a redução da sua remuneração.

---

<sup>79</sup> Na maioria das vezes o empregador opta pela disponibilização do transporte e o pagamento das horas *in itinere* ao trabalhador, em substituição à montagem e manutenção dos alojamentos conforme estabelece as normas do Ministério do Trabalho e Emprego.

Para restabelecer a injustiça introduzida pelo Legislador na 13.467/2017, caberá aos entes coletivos trabalhistas entabular negociação coletiva em sede de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. Todavia, a reforma trabalhista acarretou o enfraquecimento dos Sindicatos.

## 6. A NÃO OBRIGATORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A contribuição sindical obrigatória, inicialmente denominada imposto sindical, trata-se da principal receita do sistema sindical brasileiro e não apenas do Sindicato. Possui natureza jurídica tributária, recolhida uma única vez ao ano, nos meses e montantes determinados na CLT, quer por profissional liberal, empregador ou empregado. Este tributo é devido a todo aquele que simplesmente faça parte da categoria profissional ou econômica, indiferente de sua sindicalização. (DELGADO, 2011).

O destinatário da contribuição sindical é o Sindicato representativo da categoria (profissional ou econômica) ou profissão e, inexistindo este, a Federação correspondente, e se na falta à Confederação respectiva. Ausente Sindicato ou entidade de classe de grau superior, a contribuição sindical será recolhida à conta especial emprego e salário do Ministério do Trabalho<sup>80</sup>.

Antes da Lei 13.467/2017 era compulsória, ou seja, era devida independente da concordância do empregado, profissional liberal ou empregador. Atualmente dependerá do participante da categoria profissional ou econômica manifestar previamente a sua intenção em contribuir para o sistema Sindical brasileiro.

Num contexto de flexibilização de direitos trabalhistas pelo Estado, os entes coletivos laborais assumem importante e imprescindível papel. A reforma entabulada na legislação laboral brasileira à primeira vista aparenta fortalecer os Sindicatos, haja vista que favorece a negociação coletiva. Todavia, apresenta outro viés, que no magistério de Dantas

---

<sup>80</sup> Necessário enfatizar que o valor da contribuição sindical será destinada não apenas ao Sindicato, mas distribuído também aos demais entes que compõem o sistema sindical brasileiro nos termos do artigo 589 da CLT: **CLT Art. 589.** Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho: **§ 1º** O sindicato de trabalhadores indicará ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição sindical, para fins de destinação dos créditos previstos neste artigo. **§ 2º** A central sindical a que se refere a alínea *b* do inciso II do caput deste artigo deverá atender aos requisitos de representatividade previstos na legislação específica sobre a matéria. **I - para os empregadores: a)** 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente; **b)** 15% (quinze por cento) para a federação; **c)** 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e **d)** 20% (vinte por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário'; **II - para os trabalhadores: a)** 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente; **b)** 10% (dez por cento) para a central sindical; **c)** 15% (quinze por cento) para a federação; **d)** 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e **e)** 10% (dez por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário';



Junior (2017), consiste num forte e contundente ataque aos entes coletivos laborais uma vez que segundo o eminente magistrado:

A reforma ataca os sindicatos e a sua representatividade dos trabalhadores, claramente aumentando o alcance dos poderes negociais do sindicato, ao mesmo tempo em que, paradoxalmente, reduz seus recursos indispensáveis à sobrevivência e ainda permite a negociação direta e individual entre empregado e empregador, de modo similar ao que pode ser negociado pelo próprio sindicato. (DANTAS JÚNIOR, 2017, p.279)

Também neste sentido é o entendimento de Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado (2017), segundo os autores:

Com a aparente singela desburocratização promovida, a nova Lei afasta cada vez mais o sindicato profissional de seus representados, além de impedir que a entidade associativa conheça mais de perto a decisiva dinâmica de terminação dos contratos de trabalho ocorrida nos diversos estabelecimentos empresariais de sua base territorial. Nessa medida, a simplificação procedimental analisada constitui mais um elemento situado dentro de um conjunto de várias medidas elencadas pela Lei da Reforma Trabalhista dirigidas ao enfraquecimento do sindicalismo de trabalhadores na economia e sociedade brasileiras. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 178)

Mister salientar que as funções exercidas pelos Sindicatos de representação; substituição processual; negociação coletiva e assistência judiciária devem abranger toda a categoria que representa. Antes da reforma, indiferente da sindicalização, os participantes das categorias contribuía de forma compulsória aos entes coletivos, recebendo dos mesmos, praticamente todos os benefícios concedidos aos trabalhadores sindicalizados, especialmente aqueles conseguidos por força de negociação coletiva entabulada.

Com a redução da principal fonte de custeio dos Sindicatos questionamos se terão tais entidades sindicais condições e a obrigação legal de manter à toda categoria os serviços até então ofertados<sup>81</sup>, sem quaisquer contrapartidas, haja vista a redução significativa de sua principal fonte de custeio.

Segundo o jornal Valor Econômico, em maio de 2018, os dados preliminares disponibilizados até então pelo MTE, demonstravam que as entidades sindicais representativas dos trabalhadores perderam em média 80% (oitenta) por cento de suas receitas em comparação com o mesmo período de 2017. Destaca-se a queda de 86,8% do valor arrecadado pelas entidades sindicais vinculadas a CUT – Central Única dos Trabalhadores. O citado jornal enfatiza ainda que foi de R\$ 34,7 milhões o valor total da contribuição sindical

---

<sup>81</sup> Dantas Júnior (2017) enfatiza ainda que a contribuição sindical obrigatória servia para o custeio das despesas dos entes sindicais tais como: a manutenção da sede; contratação de assessoria jurídica; estruturação para negociação coletiva; deslocamentos dos dirigentes; etc. Questiona qual será doravante a “*fonte de renda para pagar as necessárias e evidentes despesas*” que os sindicatos precisam suportar (DANTAS JUNIOR, 2017, p.285)

arrecadada pelas Centrais, Confederações, Federações e Sindicatos até março de 2018, sendo que em igual período no ano de 2017 foram arrecadados R\$ 170,3 milhões, ou seja, observa-se uma queda de 79,6% na principal fonte de custeio dos entes sindicais.<sup>82</sup>

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reforma trabalhista introduzida no Brasil com a Lei 13.467/2017 vem ampliar as situações específicas às quais se permitem aos Sindicatos a produção de normas jurídicas laborais, visando atender a categoria que representa nos limites estabelecidos pelo Estado. Nesse contexto há possibilidade dos entes coletivos estabelecerem normas que terão prevalência sobre a lei.

Evidencia-se que as mudanças propostas pelo Executivo Federal e aceites pelos legisladores, objetivavam tornar o país mais competitivo, produtivo e com mais emprego. O discurso oficial enfatizava ainda que não haveria a retirada de quaisquer direitos aos trabalhadores.

Todavia, o exposto no presente trabalho demonstra que as mudanças introduzidas não se traduziram de fato em melhorias para a classe trabalhadora e que houve sim, a redução de direitos aos trabalhadores.

Questiona-se qual melhoria tiveram a grande massa de trabalhadores rurais que passaram a suportar significativa redução salarial pelo fato de ter sido extinto, através de Lei o seu direito às horas *in itinere*. Indaga-se ainda como um país torna-se mais “*competitivo e produtivo*” se as normas relevantes de saúde, segurança e medicina do trabalho, confeccionadas sob critério eminentemente técnico-científicos, por ente especializado, podem ser substituídas através de Negociação Coletiva. Por fim questiona-se o enfraquecimento dos entes sindicais, com a extinção da compulsoriedade da contribuição sindical, que é a principal fonte de receita do sistema confederativo sindical brasileiro, como medida satisfatória para tornar o país com mais emprego.

É indiscutível que o mundo estará sempre em constantes mudanças em decorrência da modernização e transformação das estruturas sociais e econômicas que objetivam melhorar a condição humana. Acredito que transformações de relevante impacto social, como é o caso da reforma trabalhista no Brasil, devem ser precedidas de ampla participação dos cidadãos,

---

<sup>82</sup> <https://www.valor.com.br/brasil/5501555/arrecadacao-das-entidades-de-trabalhadores-com-imposto-sindical-diminui-80-em-2018/>

uma vez que nestas situações, os interesses políticos e econômicos geralmente são os únicos considerados por aqueles que legítima ou ilegitimamente os representam através da clássica separação dos poderes.

Concluindo, carregamos para reflexão o pensamento de John Rawls (1981):

Caso um homem saiba que é rico, ele poderá achar racional defender o princípio de que vários impostos, visando a medidas de bem estar, sejam considerados como injustos; caso este indivíduo fosse pobre, ele provavelmente proporia princípios inversos. (RAWLS, 1981, p.38)

Nesta linha filosófica, especificamente para a área laboral, caso os homens (os detentores do poder econômico, os seus representantes e os trabalhadores) desconhecendo a sua situação social (atual ou futura), mas não alienados da realidade do mundo laboral contemporâneo (desemprego; *zero-hour contract*; maior expectativa de vida; informatização/automação; aposentadorias; degradação do meio ambiente; etc.), defenderiam princípios razoáveis (quando da confecção de normas laborais) objetivando alcançar a equidade. (RAWLS, 1981)

## REFERÊNCIAS

BOBBIO, Norberto. **Teoria da norma jurídica**. 3ª edição. EDIPRO – Edições Profissionais Ltda.: São Paulo, 2005. ISBN 85-7283-481-8

BRASIL, **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943, (alterado pela Lei 13.467/2017 e MP 808/2017). Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos.

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm) Acesso em: 15 de março de 2018

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm) Acesso em: 15 de março de 2018

BRASIL. **Lei 13.467/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**.

Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Atos2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos2015-2018/2017/Lei/L13467.htm) Acesso em: 15 de junho de 2018.

BRASIL. **PL 6.787/2016: Exposição de motivos EM nº 00036/2016 MTB**. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016) Acesso em 15 de junho de 2018.

BRASIL. **Portaria 3.214/1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho Disponível em: <http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/63/mte/1978/3214.htm> Acesso em: 15 de junho de 2018.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7ª. ed. Coimbra: Almedina, 2013. ISBN 978-972-40-2106-5

DANTAS JUNIOR, Aldemiro Rezende. **Fim da contribuição sindical obrigatória – consequências para as entidades sindicais e categorias representadas**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, edição especial, pp. 271-287, nov. 2017. Disponível e: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/127095/2017\\_dantas\\_jr\\_aldemiro\\_fim\\_contribuicao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/127095/2017_dantas_jr_aldemiro_fim_contribuicao.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em: 11 de maio de 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018. ISBN 978-85-361-9556-8

\_\_\_\_\_. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011. ISBN 978-85-361-1946-5

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n.13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. ISBN 978-85-361-9461-5

KELSEN, Hans. **A democracia**. 2.ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000. ISBN 85-336-1257-5

Lei Le Chapellier - **Loi Le Chapelier du 14 juin 1791**. Disponível em: [http://www.lexinter.net/lois/loi\\_du\\_14\\_juin\\_1791\\_\(loi\\_le\\_chapelier\).htm](http://www.lexinter.net/lois/loi_du_14_juin_1791_(loi_le_chapelier).htm) Acesso em: 03 de agosto de 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, v. 95, p. 167-176, 1 jan. 2000. Disponível em <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461/70071> Acesso em: 13 de julho de 2018.



NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho**. 29ª edição. São Paulo: Saraiva, 2014. ISBN 978-85-02-21734-8

NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos Sociais: Teoria urídica dos Direitos Sociais enquanto Direitos Fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora S.A, 2010. ISBN 978-972-32-1805-3

NUNES, António Avelãs. **Os trabalhadores e a crise do capitalismo**. Lisboa: Página a Página – Divulgação do Livro. SA, 2015. ISBN 978-972-8140-22-9

PAULA, Eurípedes Simões de. **As origens das corporações de ofício: as corporações em Roma**. Revista de História – Ano XVI – vol. XXXII Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/revhistoria/article/view/124022/120204> Acesso em: 13 de julho de 2018.

RAWLS, John. **Uma teoria de justiça**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1981.

SOARES, Wilcinete Dias. **Breve esboço sobre a evolução histórica do direito do trabalho no plano internacional e brasileiro**. Revista Científica Semana Acadêmica nº 39 ano 2013. ISSN 2236-6717. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/artigo/breve-esborco-sobre-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-plano-internacional-e> Acesso em: 13 de julho de 2018.

WOLKMER, Antonio Carlos. **Pluralismo jurídico: fundamentos de uma nova cultura no Direito**. 3ª edição revista e atualizada. São Paulo: Editora Alfa Omega, 2001.