

CLT: OS DESAFIOS PÓS-80 ANOS

CLT: THE CHALLENGES OF THE MAIN BRAZILIAN LABOR LAW THAT COMPLETES 80 YEARS

Paulo Sérgio João¹
Mario Luiz Ribeiro²

RESUMO: A longevidade da CLT evidencia a importância que a norma teve ao longo de oitenta anos. Com relação aos direitos individuais do trabalho a pesquisa ressalta sua relevância nas disposições que apresenta, analisando seu viés precursor, mas destaca a ocorrência, por vezes, de sua limitada efetividade. No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho apresenta reflexões sobre o uso político na instalação de um modelo de sindicalismo corporativista e da dificuldade no repensar de uma estruturação coletiva em um momento de individualismo. Conclui-se encarando os desafios futuros adequando a estrutura da CLT à das transformações nas relações de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Legislação Trabalhista. Evolução Histórica. Efetividade Parcial. Corporativismo e Individualização.

ABSTRACT: *The longevity of the CLT (main Brazilian labor legislation) shows the importance that the rule had over eighty years. Regarding individual labor rights, the research emphasizes its relevance in the provisions it presents, analyzing its precursor bias, but highlights the occurrence, sometimes, of its limited effectiveness. Within the scope of Collective Labor Law, it presents reflections on the political use in the installation of a model of corporatist unionism and the difficulty in rethinking a collective structure in a moment of individualism. It concludes by facing future challenges by adapting the structure of the CLT to the changes in labor relations.*

KEYWORDS: *Labor Legislation. Historic Evolution. Partial Effectiveness. Corporatism and Individualization.*

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – A importância que teve ao longo de oitenta anos; 3 – Relevância nas disposições relativas aos direitos individuais do trabalho: entre o viés precursor e sua limitada efetividade; 4 – A CLT e o Direito Coletivo do Trabalho: reflexões sobre o uso político na instalação de um modelo de sindicalismo corporativista e da dificuldade no repensar de uma estruturação coletiva em um momento de individualismo; 5 – Encarando os desafios futuros adequando a estrutura da CLT à das transformações nas relações de trabalho; 6 – Referências bibliográficas.

1 *Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP); mestre em Direito Social – Université Catholique de Louvain, Bélgica; professor do curso de graduação e pós-graduação de Direito da PUC-SP; coordenador do curso de Especialização em direito do Trabalho da PUC-SP; advogado. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5241458698176109>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7793-0164>. E-mail: psjoao@pucsp.br.*

2 *Doutorando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP); mestre em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto-SP – Unaerp; professor do curso de graduação e pós-graduação de Direito no Centro Universitário de Barretos-SP – Unifeb; advogado. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5956646179953454>. E-mail: mribeiro@ribeirosampaio.com.br.*

1 – Introdução

Comemorar a longevidade de uma criação humana, independentemente do que seja, sempre oferece a ideia de que sua existência trouxe consigo uma série de componentes positivos, seja em sua concepção, seja nos ajustes concretizados, de que, no decorrer do tempo, tenham superado os obstáculos ou elementos negativos.

No entanto, celebrar oito décadas de uma norma trabalhista, nascida em um país novo, em momento da II Guerra Mundial, aplicada de início a uma população eminentemente rural, que passou por significativas conturbações políticas, econômicas, que migrou para a área urbana e que sobrevive a praticamente duas revoluções industriais, tecnológicas, em manifestos *tempos líquidos*, é a evidência de que não apenas se trilhou o caminho correto de como estabelecer blindagens e proteções às intempéries, mas, por sua amplitude de horizonte, no início, abriu a possibilidade de ajustes finos, e permaneceu atingindo seu objetivo principal.

O conjunto da proteção legal consolidado serviu como instrumento político de consagração de Getúlio Vargas e teve como finalidade social regulamentar as relações de trabalho e indicar garantias básicas aos trabalhadores submetidos à condição de empregado, acompanhando assim a doutrina trabalhista que se reunia em torno do Direito do Trabalho na época.

É inegável a importância da CLT ao longo de todos estes 80 anos como instrumento balizador e orientador de todas as questões envolvendo empregados e empregadores. Todavia, parece oportuno que sejam feitas reflexões em torno do seu conteúdo restritivo e destinado exclusivamente à proteção de trabalhadores empregados e ao modelo de organização sindical corporativista, já revelados incapazes de atender às novas dinâmicas das transformações das relações de trabalho e dos efeitos das novas tecnologias da informação, diante de novos desafios a enfrentar e que permitam ampliar a base de proteção social para outras modalidades de prestação de serviços.

Aliás, historicamente, o direito do trabalho se impôs contra o direito civil e demonstra o germe de sua inquietação com acomodação no seu campo de abrangência e aplicação das novas formas de trabalho de tal modo que todos possam ser atingidos nos seus efeitos protecionistas.

O presente artigo é, antes de tudo, uma homenagem que se pretende fazer à Consolidação das Leis do Trabalho na comemoração dos seus 80 anos e, para tanto, a abordagem vai considerar dois aspectos fundamentais: (i) a relevância da CLT durante os 80 anos, a base essencial do seu campo de aplicação e as transformações decorrentes da dinâmica evolução na forma de prestação de serviços; e, (ii) reflexões em torno de sua consistência para o enfrentamento de um movimento de exclusão de trabalhadores de seu campo de aplicação.

2 – A importância que teve ao longo de oitenta anos

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi promulgada dia 1º de maio de 1943, com a finalidade de sistematizar as regras já existentes reunindo-as em um único documento. O momento histórico de sua elaboração, na vigência da Constituição Federal de 1937, de cunho intervencionista, foi emoldurado por uma guerra global que tinha como epicentro a Europa, e que persistia já há mais de seis anos, trazendo consigo reflexos de toda ordem³.

Naquele momento histórico, o Brasil estava em início da construção de sua soberania após 120 anos de independência, a população brasileira era eminentemente rural, não escolarizada e desprovida de meios de comunicação eficazes. A edição dos jornais de grande circulação daquele sábado, apesar de se referir ao dia do trabalho, não lhe deram destaque, pois os olhos estavam voltados à Europa.

A bem da verdade, o Decreto-Lei nº 5.452/1943, em 921 artigos, abrangendo e sistematizando leis e decretos expedidos desde 1930 e diante da precariedade dos meios de comunicação, somente foram levados à publicação no Diário Oficial da União em 09 de agosto de 1943 e entrada em vigor a partir de 10 de novembro daquele ano.

Enfim, a CLT nasceu opaca, sem ênfases e sem incenso.

No entanto, a potência que ali se instaurava – diploma com regras de direitos individuais, coletivos e processuais – tinha um poder subestimado ao momento de seu nascimento e o tempo decorrido fez com que sua implementação viesse em um crescendo. O fato de conter regras de direito material e de direito procedimental foi uma novidade que serviu e serve de referência até os dias atuais.

Elementos externos como a migração ao espaço urbano, implementação dos meios de comunicação em massa e a tecnologia, ofereceram àquele instrumento normativo, de início o conhecimento do direito, subsequentemente consciência de classe – apesar das distorções do uso político de um sindicalismo corporativo – a ampliação da capacidade e autonomia da vontade individual, de modo a que, igualmente a diversos países ocidentais, já se debatia, por aqui, a respeito da individualização do contrato de trabalho.

Com os olhos no contexto do nascedouro dos primórdios da legislação trabalhista brasileira, cuja consolidação se deu em 1943, o Brasil contava, no censo de 1940, com uma população de 41.236.315 (IBGE, 1946, p. 21), sendo que por conta da embrionária legislação trabalhista, agregado à ausência de con-

3 Participaram de sua elaboração Arnaldo Süssekind, Dorval Lacerda, Segadas Vianna, Rego Monteiro e Oscar Saraiva.

troles estatais, apenas 31,06% eram contabilizados como trabalhadores, no total de 12.808.931 pessoas e, destes, 8.860.000 se apresentavam como trabalhadores rurais (agricultura, pecuária e indústrias rurais), ou seja 69,17%. Os 30,83% da população se ativavam na indústria, comércio, marítimos e portuários, bancários, trabalhadores do serviço público por concessão, ferroviários, trabalhadores na estiva, transporte de carga e outras atividades (BRASIL, 1943, p. 515).

Muito embora o Brasil ainda não tenha realizado o censo de 2020 por conta da pandemia da covid que assolou o planeta, nos dados estimados do sítio eletrônico do IBGE, a população de 2022 era de 214.841.065, sendo 92.275.000 trabalhadores ocupados e 11.949.000 desempregados, sendo que os demais estão relacionados como fora da força de trabalho ou abaixo da idade de trabalhar (IBGE, 2022).

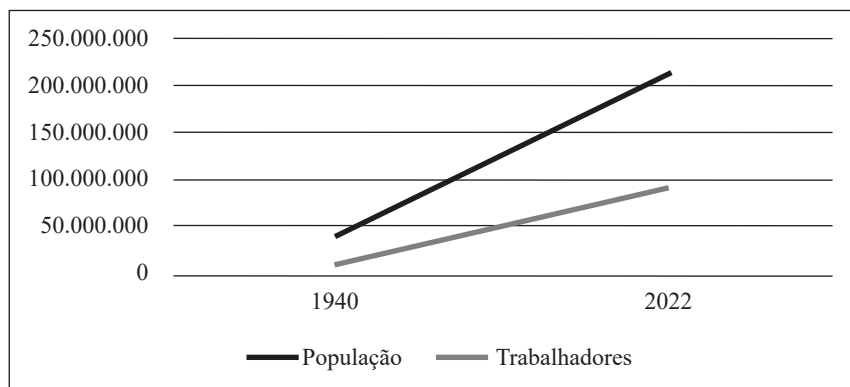
Segundo a Pesquisa Nacional de Amostras de Domicílios (PNAD) 2015, do IBGE, naquele ano, 84,72% viviam em áreas urbanas e os 15,28% em áreas rurais (IBGE, 2022).

Em um primeiro mapeamento comparamos as proporções de trabalhadores urbanos e rurais nos anos de 1940 e 2022 que foi assim diagnosticado:

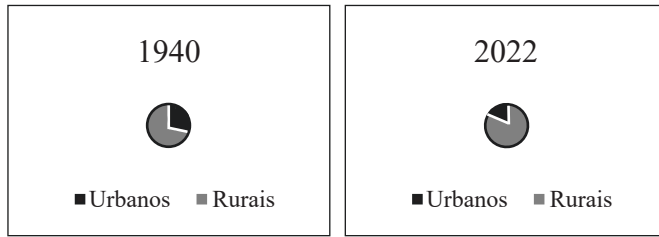
	1940	%	2022	%	% Absolutos	% Relativo
População	41.236.315		214.841.065		+ 420,00	
Trabalhadores	12.808.931	31,06	92.275.000	42,95	+ 620,40	
Urbanos	3.948.931	30,83	78.775.380	84,72	+ 1.894,9	+ 174,8
Rurais	8.860.000	69,17	14.099.620	15,28	+ 59,14	- 77,91
	12.808.931	100,0	92.275.000	100,0		

A fim de se visualizar tais representações temos os gráficos:

Gráfico 1 – Evolução da população e da quantidade de trabalhadores entre 1940 e 2022



Fonte: IBGE e Min. Rel. Exteriores.



Fonte: IBGE e Min. Rel. Exteriores.

Além da migração do trabalhador do ambiente rural para o urbano, o momento atual, tido como a ebulição da quarta revolução tecnológica, contada a partir da primeira, com a difusão da máquina a vapor, apresenta semelhanças entre si, resguardadas as peculiaridades de cada época e o respectivo desenvolvimento. Todavia, destaque-se, diante de modificações estruturais, com um significativo aperfeiçoamento tecnológico dos instrumentos de trabalho (deslocamento instrumental).

Com isso, uma conjuntura de ruptura histórico-social e que teve como consequência direta modificações drásticas nas relações de trabalho vigente e, como reflexo jurídico, a necessidade de um repensar das legislações e da aplicação no âmbito do Poder Judiciário.

Esta quarta revolução industrial (ou Indústria 4.0) se identifica a partir da aplicação das denominadas TICs (Tecnologias de Informação e Comunicação) e, com isso, uma reconfiguração das relações entre empregado e empregador, onde se visualiza a subordinação estabelecida em uma nova lógica de tempo, distância e espaço e, conseqüentemente, de velocidade (que é exatamente a conjugação de distância e tempo entre dois espaços).

Nesta linha, em decorrência dos TICs aplicados na indústria, no agrogócio, no comércio e na prestação de serviços, são utilizadas plataformas digitais que possibilitam que os sistemas de informação se utilizem de controles próprios, automáticos, seja na produção de bens e serviços, seja, inclusive, sua distribuição.

Com isso, as matérias-primas, insumos, estoques, fornecedores, elementos financeiros, clientes, e as ligações de tomadores e prestadores de serviços, dentre outros, passam por controles informatizados, de modo automático, muitas vezes sem a necessidade de interferência humana, substituindo assim uma significativa parcela que era atribuída ao trabalho humano.

Assim como em outros momentos da história, a tecnologia sempre se apresenta como a origem de um dilema, sendo que, de uma banda atual, *Po-*

sitivamente, pois proporciona a diminuição das forças física (nas primeiras revoluções) e mental do ser humano (nas revoluções atuais) e provocam uma aceleração na satisfação das necessidades da sociedade e na outra ponta, *Negativamente*, pois exige um grau elevado de especialização e exclui aqueles que não se adaptam à nova realidade.

Destaquem-se os estudos de Russel e Norvig (2013) sobre agentes que recebem percepções de ambientes e executam ações, a partir de ideias que emergiram nos últimos 50 anos e Schwab (2016), em cujas obras não apenas nos apresenta as rupturas abruptas e radicais decorrentes de uma revolução, mas ainda propõe uma reflexão sobre os impactos sociais deste novo modelo na economia no crescimento populacional, no envelhecimento, na produtividade, no modo de emprego, na substituição do trabalho, nos impactos das competências individuais, e, de modo mais amplo, nas economias em desenvolvimento e na natureza do trabalho.

Nesse ponto, insta a necessidade de uma análise do passado, seja com relação aos direitos individuais e coletivos que foram implementados, com destaque não apenas ao lado de contribuição positiva, mas aos legados negativos que foram constatados neste percurso, e ao final uma projeção do que se espera para o futuro.

3 – Relevância nas disposições relativas aos direitos individuais do trabalho: entre o viés precursor e sua limitada efetividade

Do ponto de vista individual, a CLT garantiu diversos direitos aos trabalhadores cuja efetividade ainda é discutível. Entretanto, estão presentes como atribuições desde a obrigatoriedade da carteira de trabalho e previdência social para trabalhadores, no início aos maiores de 18 anos, sem distinção de sexo, estabeleceu limites/horários da jornada diária, remuneração suplementar para as horas extraordinárias, manteve salário mínimo e férias, diferenciais para o trabalho de menores e mulheres, fixando ainda diferenças a respeito do contrato de trabalho, tendo como base fundamental o contrato de trabalho sem prazo, admitindo o de prazo como exceção e com critérios claros para sua validade.

No percurso de existência da CLT, apesar de alguns desvios, a norma foi sendo aplicada e se instalou como verdadeira e legítima blindagem dos direitos mínimos dos trabalhadores. Concretizou-se, de tal forma, como instrumento de proteção que, apesar de hierarquicamente se colocar como norma infraconstitucional, foi estabelecida como parâmetro quando das discussões constituintes de 1988, que culminaram com a Constituição Federal, como verdadeiro limite de *efeito cliquet*, e fez gerar a vedação do retrocesso social.

Muito embora a entrada em vigor da Constituição Federal tenha trazido novos elementos, com destaque ao princípio da dignidade da pessoa humana e elementos implícitos como a aplicação de elementos de solidariedade, houve uma intenção de se estabelecer os regramentos sociais na condição de cláusulas pétreas (SARLET, 2009, p. 423), ainda a implementação da participação dos empregados em decisões da empresa e discussões sobre a utilização da arbitragem nesta seara, elementos prévios, como salário mínimo e duração do trabalho normal ganharam novos contornos, mesmo porque se estabeleceram parâmetros programáticos mais definidos para a remuneração mínima (inc. IV do art. 7º da CF) e diminuição da carga diária de trabalho (inc. XIII do art. 7º da CF).

A leitura dos elementos históricos em sua cronologia e evolução nos leva a essa conclusão. Conforme publicação de 1993, ao comemorar o cinquentenário da CLT, a Associação dos Advogados de São Paulo (AASP), em sua edição histórica sobre o Direito do Trabalho, evidencia que já havia incorporado os novos ares da Constituição vigente, colocando luzes sobre o importante debate no campo dos direitos individuais, ao se referir ao papel da mulher no novo direito do trabalho (ROBORTELLA, 1993, p. 33-39).

Naquele momento, novamente se fez evidente o papel precursor da CLT, que, plasmada na década de 1940, já se colocava como organizadora de um espaço de promoção da igualdade de gêneros.

De outro lado, apesar de todas as previsões normativas, o que se constata, ainda que decorridas oito décadas da vigência da CLT, é que o mercado de trabalho no Brasil não está em condições de igualdade com relação ao gênero, seja com relação à remuneração, seja com relação às oportunidades, seja diante da significativa diferença da ocupação em cargos de direção e chefia. A comprovar faticamente a afirmação, a 17ª edição da pesquisa *Women in Business*, de 2021, promovida pela empresa Grant Thornton, dava conta de que, no Brasil, as mulheres ocupavam apenas 37,4% dos cargos de chefia, evidenciando uma distância à equidade e, por reflexo, a falta de efetividade da legislação pertinente.

Ao completar a sexta década de existência da CLT, em 2003, o debate se voltava para as novidades implementadas pelo advento do Código Civil, em especial com relação ao princípio de boa-fé e de novos conceitos sobre o direito das empresas. No entanto, já se destacava o papel precursor da consolidação trabalhista, pois antes mesmo da entrada em vigor na nova legislação civil, a aplicação, por parte dos tribunais trabalhistas, já sustentava que, da combinação CLT e Constituição Federal, de antes, já se fazia aplicar a decantada boa-fé. Neste sentido, assim evidencia Sady (2003, p. 43-53), colacionando arestos proferidos antes da vigência do novel Código, a Justiça do Trabalho repelia formas de salários “disfarçados” por meio de benefícios (TRT-2ª Região, Proc. nº 200000522643, Rel. Juiz Eduardo Azevedo Silva, p. DOE 27/11/2001), ou

ainda rechaçava a utilização abusiva de direito concedido à gestante (TRT-2ª Região, Proc. nº 19990371159, Rel. Juiz Antonio José Teixeira de Carvalho, p. DOE 29/08/2000).

Ainda, trilhando o caminho histórico, em 2004 a edição da Emenda Constitucional nº 45, que introduziu mudanças processuais e de competência, além da criação do Conselho Nacional de Justiça, coincidindo com uma série de inovações tecnológicas na esfera dos Tribunais, que fizeram com que os processos deixassem o modelo físico para a novidade do processo eletrônico.

Constata-se que a Justiça do Trabalho, sob a égide da CLT, já havia inovado em muito as bases processuais, seja com a forma de citação postal em detrimento da pessoal, o bloqueio de bens e direitos via SisBaJud, que chegou primeiro na via trabalhista, quando da fase executória.

No âmbito das competências, a EC nº 45 fez com que os acidentes de trabalho, que tinham uma característica de reparação civil e que, por assim ser, ficavam a cargo das Justiças Estaduais, migraram para a Justiça do Trabalho, assim como a inserção de um novo momento que visava à busca, de modo institucionalizado, pela conciliação.

Ao completar 70 anos, no ano de 2013, os debates perpassavam temas como a terceirização trabalhista, o assédio sexual e o assédio moral organizacional, o constrangimento nas relações do trabalho, a inserção das pessoas com deficiência, a dispensa discriminatória, a privacidade do empregado em contraposição ao direito diretivo do empregador, sendo que todos esses temas foram recebidos, racionalizados e albergados sob as proteções definidas pelo texto consolidado.

No entanto, mesmo assim, a eficácia de direitos relativos à garantia de uma existência digna, que perpassa os do âmbito laboral, por meio do estabelecimento de um salário mínimo condizente com as necessidades do cidadão e concretizados pelo legislador, na outra ponta nos deparamos com a sua não efetividade. Sarlet (2009, p. 311) sustenta que isso se dá por omissão porque o legislador vem deixando de editar os atos normativos concretizadores, atendo-se aos critérios previstos na norma constitucional. De qualquer modo, havendo ou não a omissão normativa, o que se constata é que a ineficácia da lei não se dá por omissão do texto consolidado.

Ao comemorarmos agora a oitava década da CLT depara-se, no âmbito das relações individuais de trabalho, com uma série de novos desafios que imbricam os antigos e mais preliminares debates – como a igualdade de gênero e raça, por exemplo – as questões sobre a regulação dos trabalhos em plataforma digital e subordinação, saúde mental e assédio, teletrabalho e fiscalização do

trabalhador por mecanismos de inteligência artificial, biotecnologia e insalubridade dentre tantos.

4 – A CLT e o Direito Coletivo do Trabalho: reflexões sobre o uso político na instalação de um modelo de sindicalismo corporativista e da dificuldade no repensar de uma estruturação coletiva em um momento de individualismo

Com relação aos Sindicatos, a regulamentação da década de 1940, que previamente se sustentava no Decreto nº 19.770/1931, decorrido pouco mais de um decênio da sua promulgação, já mostrava adesão: em 1940 o Brasil apresentava 2.354 sindicatos, sendo 1.149 de empregados, 999 de empregadores, 123 sindicatos de profissões liberais e 83 sindicatos de trabalhadores autônomos, sendo que, deste total, 57 eram de trabalhadores na agricultura e pecuária e 30 de empregados de atividades rurais (BRASIL, 1942, p. 519).

A contextualizar esse conjunto estatístico, a literatura da época retrata o panorama social através de conturbadas relações políticas. Victor Nunes Leal, no final dos anos 1930, início da década de 1940, apresentou o trabalho *Coronelismo, enxada e voto*, como tese universitária para provimento da cadeira de política na Faculdade Nacional de Filosofia da Universidade do Brasil em 1948, obra em que estabelecia relações entre os trabalhadores e sua submissão ao poder político e que destacava as forças do denominado “Coronelismo”. Na obra, publicada quase 30 anos depois de escrita, afirma:

“Se ainda não temos numerosas classes médias nas cidades do interior, muito menos no campo, onde os proprietários ou posseiros de ínfimas glebas, os ‘colonos’ ou parceiros e mesmo pequenos sítiantes estão pouco acima do trabalhador assalariado, pois eles próprios frequentemente trabalham sob salário. Ali o binômio ainda é geralmente representado pelo senhor da terra e seus dependentes.

Completamente analfabeto, ou quase, sem assistência médica, não lendo jornais nem revistas, nas quais se limita a ver as figuras, o trabalhador rural, a não ser em casos esporádicos, tem o patrão na conta de benfeitor. E é dele, na verdade, que recebe os únicos favores que sua obscura existência conhece. Em sua situação, seria ilusório pretender que esse novo pária tivesse consciência do seu direito a uma vida melhor e lutasse por ele com independência cívica. O lógico é o que presenciamos: no plano político, ele luta com o ‘coronel’ e pelo ‘coronel’. Aí estão os votos de cabresto, que resultam, em grande parte, da nossa organização econômica rural.” (LEAL, 2012, p. 24-25)

Tem-se a toda evidência que o contexto político que se desenhava era fruto das experiências anteriores, como tão bem nos narra Darcy Ribeiro quanto ao tempo antecedente, e que Otto Lara Resende na década de 1970 dizia que a obra de Leal continuava atual e indispensável para o entendimento do Brasil. Assim, aquele foi o momento histórico em que se consolidaram as leis trabalhistas no Brasil.

A intersecção entre relações trabalhistas e política naquele momento histórico adentrou para o corpo da CLT e culminou, desde a origem, com um conjunto de desvios da finalidade principal de um sistema sindical.

Parente (1982, p. 38) nos lembra de que o primeiro Ministro do Trabalho no Brasil foi, na década de 1930, Lindolfo Collor, que sofreu significativa influência dos juristas italianos. Até então, os sindicatos, que eram independentes e não unificados, passaram a depender da aprovação do Ministério do Trabalho.

É consabido que a representação sindical pode ser de interesses individuais ou coletivos. Deste modo, quando celebra uma convenção ou acordo coletivo, quando deflagra uma greve, quando ajuíza um dissídio coletivo atual em seu próprio nome e quando busca a tutela de interesses individuais necessidade de poderes específicos para tal.

Antes de 1964 havia, por parte do governo, uma onda contra os sindicalistas chamados *pelegos*, mas que, conforme narra Rodrigues (1974, p. 100-101), com o advento do golpe militar, aqueles que eram oposição ao governo passaram a integrá-lo, de tal modo que a interveniência do Estado foi fundamental para sufocar o movimento do operariado. Assim, os movimentos grevistas que vinham em um crescendo nos anos 1960 caíram vertiginosamente em 1964. No estado de São Paulo houve 68 greves em 1962, 96 em 1963 e 18 naquele ano de 1964.

A contribuição sindical, nas Constituições de 1946 e 1967, por delegação estatal, serviu como custeio de atividades dos órgãos sindicais para a execução de programas de interesse das categorias. No entanto, nas palavras de Magano (1989, p. 325-330), quando da chegada deste instituto na CF de 1988, a contribuição passou a ter alguns daqueles que ele denomina “pontos de inflexão”. Elencou o autor alguns destes: a) o sistema deixou de prever a Comissão de Enquadramento Sindical, gerando questionamentos com relação a limites de categoria e territorial; b) a legitimação ordinária em matéria trabalhista encontrava limites processuais, pois a regra geral do processo civil previa a impossibilidade de se pleitear direito alheio, salvo quando autorizados pela lei, mas essa previsão não era expressa, ou teria se criado um modelo de “legitimação extraordinária”; c) a terceira inflexão seria com relação à continuidade da cobrança do imposto sindical, muito embora a própria Constituição previa a proibição de interferências do Poder Público na vida sindical.

Destaque-se que, em 1988, a CF, ao versar sobre contribuição sindical, manteve a unicidade sindical, ao vedar a criação de mais uma organização sindical na mesma base territorial, reiterou as origens da CLT, perdendo a oportunidade de propiciar uma organização por meio da representação democrática daqueles trabalhadores filiados ao sindicato, pois de muito tempo já se discutia que a unicidade sindical e a representação por categoria seriam formas antidemocráticas e impostas pelo poder estatal, o que só alimenta um modelo sindical corporativista.

Convergemos no sentido de que a unicidade sindical não impede a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial, pois a autonomia das negociações e sua inserção na estrutura sindical das Centrais Sindicais autorizam a pluralidade sindical na base. O que efetivamente importa é que a entidade sindical seja legítima e representativa de acordo com a Convenção Internacional nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada integralmente pelo Brasil.

Nesta hora, se faz presente o debate de que o Estado deve intervir minimamente nestas relações, fazendo prevalecer o protagonismo do trabalhador, que, em pleno século XXI, já deveria fazer valer o conjunto de informações a que tem acesso, em especial por um modelo de adesão voluntária de trabalhadores a sindicatos livres.

Destaque-se, nessa seara de direito coletivo, que, na forma como se encontra previsto, os empregados têm seu protagonismo abafado por um conjunto normativo anacrônico e antidemocrático, e porque não dizer perverso.

Desde o início, a organização sindical no Brasil padece de defeito de origem, sendo que alguns destes foram corrigidos ou atenuados, ainda que tardiamente, na reforma da CLT em 2017, em especial ao dispor que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (a) pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (b) banco de horas anual; (c) intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas; (d) adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE) (Lei nº 13.189/2015); (e) plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (f) regulamento empresarial; (g) representante dos trabalhadores no local de trabalho; (h) teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; (i) remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (j) modalidade de registro de jornada de trabalho; (l) troca do dia de feriado; (m) enquadramento do grau de insalubridade; (n) prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do MTE; (o) prêmios de incentivo

em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (p) participação nos lucros ou resultados da empresa, exemplificativamente.

Do ponto de vista da manutenção do sindicato, a reforma trabalhista alterou o caráter compulsório da contribuição para facultativo, mediante a autorização prévia e expressa do trabalhador (CLT, art. 579, com redação de 2017).

Neste ponto a modificação trazida em 2017 adequou a CLT à Convenção nº 87 da OIT, que preconiza pela liberdade e autonomia sindical. A precariedade econômica do trabalhador médio brasileiro o colocou na possibilidade de, em curto prazo, deixar de ter mais um ônus financeiro – que antes era obrigatório e passou a ser facultativo, porém, alijando-o dos debates coletivos e das proteções e protagonista de significativa parte de conflitos coletivos do trabalho.

Afora o mundo do Direito do Trabalho, observa-se que as pessoas vêm agindo de modo personalista, sem atenção ao outro. Desde a mais tenra idade, as crianças vêm experimentando jogos que se fazem em mundos virtuais e, por consequência, se abstraem da convivência social e coletiva física. Parece haver um ressuscitar do homem primitivo, na onda do “cada um por si”.

Essa aterradora experiência avança e polariza o mundo. É tão impressionante que até mesmo comunidades mundiais passam por tal individualização, como foi o BrExit, cuja data foi estabelecida como 31 de janeiro de 2020.

Além disso, países que se digladiam internamente buscando a ruptura de espaços físicos, como a Espanha por exemplo, os contendem lateralmente, como se constada da Guerra Rússia x Ucrânia que se arrasta em conflitos desde 2014.

A concorrência generalizada que caracteriza o curso atual da globalização mina a solidariedade entre os trabalhadores e acentua as tendências para o individualismo, ameaçando a coesão social.

Nesta linha, Boisard (2010) adverte que a invocação da solidariedade orgânica *durkheimiana* não seja mais suficiente, porém continua sendo uma base essencial que deve ser complementada por uma intervenção do Poder Público.

No Brasil, tal encaminhamento, por mais paradoxal que pareça, passa necessariamente pela CLT, pois se invocaria novamente, com a necessidade de interferência dos poderes públicos neste momento de individualização. No entanto, este instrumento normativo se mostra como preponderante nesta reconstrução, cabendo não refletir sobre os riscos, mas em especial sobre o fomentador papel do Estado em fazer despertar o espírito coletivo.

5 – Encarando os desafios futuros adequando a estrutura da CLT à das transformações nas relações de trabalho

Todo esse contexto e, sem intuito premonitório ou de futurologia, dispomos neste momento de celebração de 80 anos da CLT, a exercitar a home-

nagem com louvor e a reflexão. Antes de concluir cabe aqui estabelecer alguns parâmetros e premissas importantes.

No âmbito do direito material, o ordenamento jurídico, quando versa sobre contrato de trabalho, oferece qualificação jurídica a um conjunto de atos humanos de modo a lhe oferecer, de forma original, suas concepções em que une a dimensão pessoal e determinado valor de troca.

A CLT, apesar da necessidade de alguns ajustes pontuais detectados do que se viu, no momento presente, quanto às novas formas de trabalho que se ampliam, vem exercendo de modo adequado o papel de lhe oferecer conceitos, regras e limites.

Essa adequação da festejada consolidação se dá por conta da existência de um sistema normativo que vem preenchendo lacunas e corrigindo sua rota. Vale aqui a lição sempre presente de Supiot (2016, p. 336), no sentido de que:

“O Direito do Trabalho deixou de ser um bloco jurídico monolítico definidor de uma identidade profissional única para dar lugar a uma diversidade cada vez maior de estatutos jurídicos. Esta diversificação não se exprime apenas no movimento de descentralização das fontes do direito do trabalho com a importância crescente do direito convencional e da negociação de empresa, mas também no movimento de individualização da condição jurídica dos trabalhadores.”

Além desse entendimento sobre o ordenamento jurídico trabalhista, há um movimento mundial quanto à evolução no sentido de o trabalho estar submetido a controles tecnológicos, muito embora ofereça ares de independência, ainda se apresenta de modo *habitual, subordinado*, de forma *remunerada* e carecendo de *pessoalidade*.

Neste ponto, inegáveis as novidades advindas da utilização cada vez maior dos TICs. Quanto à *habitualidade*, há uma tendência à diminuição de tempo semanal. Na mesma obra já referida, Supiot (2016, p. 340-341) já referia que “basta observar as transformações do próprio direito do trabalho para recensear os sinais mais visíveis desta ultrapassagem: o tempo de trabalho não parou de diminuir”, assim como a extensão das férias, mas que não pararam de reduzir a influência que tinha na vida dos homens.

Deste modo, muito embora as atividades humanas sejam suscetíveis de se desenvolverem em outros planos, a *subordinação*, pela qual se definiu todo lado do trabalho assalariado até então, não parou de se diluir e já não fornece hoje um critério jurídico próprio para abraçar a diversidade das situações do trabalho, seja por conta da evolução das práticas, seja diante do alargamento do critério de subordinação jurídica, o que de certo modo trouxe alguma nebulosidade e complexidade para sua aferição.

No quesito remuneração e pessoalidade nos deparamos também com desafios, pois a diversidade de inovações tecnológicas acaba por fomentar um ambiente onde a subcontratação se faz presente e há um enredamento não antes experimentado, o que gera dificuldade em estabelecer as fronteiras sobre a pessoa e sua remuneração.

Enfim, no espectro do direito individual do trabalho, a norma existe e quando não efetivada vem sendo bem aplicada. No campo fático se faz possível verificar o aproveitamento da corrente teórica do Constructivismo Lógico-Semântico, que sustenta que a norma não seja apenas aquela legislada, que se aplica de modo abstrato e genérico, mas que se soma à atuação do Poder Judiciário, com a aplicação da norma legislada, em analisando casos em espécie, gera a sentença, se fazendo norma individual e específica.

Nossa reflexão finaliza, entretanto, suscitando a necessidade de um repensar no campo do direito coletivo do trabalho, que diante da atual fragilização do espírito de fraternidade e solidariedade, com um aumento da individualização das relações, carece de ser revista, não apenas para se adequar ao sistema democrático – porque, como visto, muitas vezes se aproxima de modelos corporativistas e submetidos a aprovações e regramentos estatais – mas que neste momento histórico se desvia do pensar plural, cabendo ao Estado o papel de fomentador de debates sobre o coletivo, por meio de políticas públicas que assim o estimulem.

6 – Referências bibliográficas

BOISARD, Pierre. *La reconnaissance dans le travail au risque de l'individualisation*. 2010. <hal-00634118>

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. *1942: recursos e possibilidades*. Rio de Janeiro: Divisão Econômica e Comercial Itamaraty, 1943.

IBGE. *Anuário Estatístico do Brasil*. Rio de Janeiro: Serv. Gráf. Inst. Brasileiro de Geografia e Estatística, 1946.

IBGE. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18313-populacao-rural-e-urbana.html>. Acesso em: 12 jul. 2022.

IBGE. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/index.html?utm_source=portal&utm_medium=popclock&utm_campaign=novo_popclock. Acesso em: 12 jul. 2022.

IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 12 jul. 2022.

LEAL, Victor Nunes. *Coronelismo, enxada e voto: o município e o regime representativo no Brasil*. 7. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

MAGANO, Octavio Bueno. Pontos de inflexão na estrutura sindical. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.). *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1989.

PARENTE, Agenor Barreto. Organização sindical, convenções e dissídios coletivos. In: *Revista do Advogado*, São Paulo, AASP, ed. 10, set. 1982.

- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A mulher no novo direito do trabalho. In: *Revista do Advogado*, São Paulo, AASP, ed. 39, maio 1993.
- RODRIGUES, Leôncio Martins. *Trabalhadores, sindicatos e industrialização*. São Paulo: Editora Brasiliense, 1974.
- RUSSEL, Stuart Jonathan; NORVIG, Peter. *Inteligência artificial*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.
- SADY, João José. A boa-fé objetiva no novo Código Civil e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas. In: *Revista do Advogado*, São Paulo, AASP, ed. 70, jul. 2003.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.
- SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.
- SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2016.
- WOMEM IN BUSINESS. Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2021>. Acesso em: 20 jan. 2023.

Recebido em: 5/2/2023

Aprovado em: 6/3/2023

Como citar este artigo:

JOÃO, Paulo Sérgio; RIBEIRO, Mario Luiz. CLT: os desafios pós-80 anos. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 1, p. 31-45, jan./mar. 2023.