

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE DIREITO

Caroline Donato Comim

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA PARA O
FOMENTO DO TRABALHO DECENTE NAS
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Passo Fundo

2020

Caroline Donato Comim

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA PARA O
FOMENTO DO TRABALHO DECENTE NAS
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Monografia apresentada ao curso de Direito, da Faculdade de Direito, da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor Mestre Ipojuacan Demétrius Vecchi.

Passo Fundo

2020

Caroline Donato Comim

Impactos da Reforma Trabalhista para o fomento do Trabalho Decente nas Negociações
Coletivas de Trabalho

Monografia apresentado ao curso de Direito, da
Faculdade de Direito, da Universidade de Passo
Fundo, como requisito parcial para a obtenção do
grau de Bacharel em Direito, sob orientação do
Professor Mestre Ipojucan Demétrius Vecchi.

Aprovada em __ de _____ de ____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ms. Ipojucan Demétrius Vecchi - UPF

Prof. _____ - ____

Prof. _____ - ____

Este trabalho é dedicado à minha família, que sempre priorizou minha educação, esta pesquisa só foi possível por causa de vocês.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à Deus por me oportunizar esta conquista.

Agradeço à minha família, meu alicerce, que sempre esteve ao meu lado me dando amparo para atingir meus sonhos e conquistas. Sou grata ao meu pai, por sempre me motivar a alcançar o melhor de mim. Obrigada mãe, por todo amor e dedicação ao longo dos anos. Agradeço minhas irmãs, Camila, por me proporcionar momentos de paz e equilíbrio nesta trajetória, e Letícia, irmã e melhor amiga, por todo apoio e compreensão habituais, mas em especial neste momento de conclusão da graduação.

Agradeço ao meu orientador, pelo empenho e dedicação prestados durante a realização deste trabalho e por sempre estar presente para indicar a direção correta, sua orientação foi fundamental para a realização desta pesquisa.

Agradeço aos meus amigos de graduação que compartilharam comigo inúmeros desafios, sempre com o espírito colaborativo.

Por fim, agradeço à Universidade de Passo Fundo e seu corpo docente pela elevada qualidade e excelência do ensino oferecido.

Resumo

O presente trabalho visou analisar os impactos gerados nas negociações coletivas e à efetivação do Trabalho Decente com a aprovação Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). A problemática que moveu a pesquisa foi o questionamento se a garantia do trabalho decente seria possível frente à flexibilização dos direitos dos trabalhadores e o decréscimo de participação dos sindicatos e do Estado na proteção das relações de trabalho em razão da aprovação da Reforma Trabalhista. O procedimento empregado para a realização do trabalho foi o bibliográfico. Os principais pontos analisados foram: a inclusão dos artigos 611-A e 611-B na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); a previsão de rol exemplificativo no artigo 611-A da CLT e rol taxativo no artigo 611-B da CLT; a importância da representação sindical forte nas negociações coletivas; e a importância do diálogo tripartite para a relação de trabalho. Observou-se a necessidade de revisão dos artigos 611-A e 611-B da CLT atinentes às Negociações Coletivas por meio do diálogo tripartite, onde haja a representação das categorias profissional e econômica, bem como do Estado. Concluiu-se que os novos dispositivos legitimariam a precarização de direitos básicos garantidos aos trabalhadores ao permitir a possibilidade de redução de garantias por meio das negociações coletivas de forma irrestrita, com exceção apenas ao expressamente previsto pela Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988, não sendo possível a efetivação do trabalho decente enquanto os artigos, da forma que estão expressos, se mantiverem vigentes.

Palavras-Chave: Consolidação das Leis do Trabalho. Negociações Coletivas. Organização Internacional do Trabalho. Reforma Trabalhista. Trabalho Decente.

LISTA DE ABREVIATURAS

ACT: Acordo Coletivo de Trabalho

ANTD: Agenda Nacional do Trabalho Decente

CCT: Convenção Coletiva de Trabalho

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB: Constituição da República Federativa do Brasil

ODS: Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável

OIT: Organização Internacional do Trabalho

PNTD: Plano Nacional de Trabalho Decente

STF: Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 A GLOBALIZAÇÃO E O PROGRESSO TECNOLÓGICO COMO FENÔMENOS GERADORES DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	11
2.1 Construção da legislação trabalhista no panorama mundial	11
2.2 Processo de reestruturação produtiva no plano global: a 4ª Revolução Industrial e o desemprego tecnológico	18
2.3 O Estado como agente regulador e estabilizador das relações de emprego frente aos novos moldes do mercado de trabalho.....	22
3 REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO REFERENTE AOS CONTRATOS COLETIVOS	26
3.1 Reforma Trabalhista: caminho à flexibilização da Consolidação das Leis do Trabalho	26
3.2 Da Lei nº 13.467/2017 à precarização do trabalho: fragilização da participação dos Sindicatos nas garantias dos direitos trabalhistas	32
3.3 Convenções e acordos coletivos de trabalho: parâmetros jurídicos observados com a inclusão dos artigos 611-A e 611-B da CLT	38
4 O IMPRESCINDÍVEL RECONHECIMENTO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR À EFICÁCIA DO OBJETIVO DO TRABALHO DECENTE	41
4.1 O reconhecimento do Trabalho Decente como requisito essencial para as negociações coletivas brasileiras.....	41
4.2 O Direito à Negociação Coletiva como um pilar estratégico para promoção do Trabalho Decente	47
4.3 Como garantir a efetivação do Trabalho Decente diante do panorama da atual legislação trabalhista brasileira	52
5 CONCLUSÃO.....	57
REFERÊNCIAS	60

1 INTRODUÇÃO

A garantia de direito aos trabalhadores originou-se da necessidade de proteção da classe frente aos abusos advindos de seus empregadores no desempenho do labor. As reivindicações para a efetivação de maiores garantias pelo Estado sempre foram constantes ao longo da história, visto que o valor econômico quase sempre se sobrepunha ao valor social.

O direito do trabalho no Brasil, não diferente de outros países, inicia de forma gradual, após constantes reivindicações da classe trabalhadora, a principal lei referente a direitos garantidos aos trabalhadores passa a ter vigência em 1943 e foi intitulada como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Após a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988 o direito ao trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores foram incluídos no rol de direitos fundamentais sociais, sendo atribuído ao Estado a função de garantidor de tais direitos.

Em 2016 surge a proposta de modernização da legislação trabalhista, justificada pela alegação de que existia a necessidade de adaptação da norma aos novos moldes do mercado de trabalho, além de lidar com as informalidades das relações de trabalho e diminuir os altos índices de desemprego que o país apresentava. A nova legislação que estava para ser aprovada ficou conhecida como Reforma Trabalhista, que viria alterar e incluir alguns artigos da Consolidação das Leis do Trabalho a fim de flexibilizar a legislação e proporcionar autonomia para as partes sem interferência do Estado.

Desde o início dos debates sobre a nova lei havia a preocupação em relação a proteção do trabalhador. Antes mesmo da aprovação da nova legislação os sindicatos e até mesmo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) contestavam muitas das mudanças que ocorreriam. O órgão internacional frisou principalmente o fato de que ao aprovar a lei o Brasil estaria deixando de cumprir obrigações assumidas internacionalmente por meio das Convenções ratificadas.

A temática do trabalho foi escolhida por sua relevância social e jurídica. A problemática do presente trabalho constitui-se no questionamento se é possível a garantia do Trabalho Decente frente à flexibilização dos direitos dos trabalhadores e o decréscimo de participação dos sindicatos e do Estado na proteção das relações de trabalho, objetivando analisar se as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017 são compatíveis com o fomento do trabalho decente no Brasil.

Os objetivos específicos que orientarão o desenvolvimento do trabalho são: explorar a reforma trabalhista e os argumentos que a justificam; pesquisar sobre a importância e influência dos sindicatos na garantia de direitos aos trabalhadores; entender os impactos causados para as negociações coletivas com a inclusão dos artigos 611-A e 611-B na CLT; compreender o papel da OIT e a importância de suas Convenções; e entender o que significa Trabalho Decente e a importância de sua efetivação para a dignidade do trabalhador e desenvolvimento do Brasil.

As hipóteses que conduzirão a pesquisa são: qual a motivação para tamanha alteração da CLT em relação as negociações coletivas, se será possível manter a garantia de direitos básicos nas negociações coletivas e a efetivação do trabalho decente diante da inclusão dos artigos 611-A e 611-B da CLT; ou se a aprovação da Lei 13.467/2017 ocorreu com o pretexto de flexibilizar os direitos dos trabalhadores e beneficiar os empregadores, gerando limitação de direitos previstos nas negociações coletivas e barreiras para o alcance do trabalho decente.

O método de procedimento empregado para a realização do trabalho será o bibliográfico, com a revisão das literaturas consultadas em doutrinas consagradas, artigos científicos, periódicos de direito e páginas da internet.

O primeiro capítulo servirá de base para os outros dois, nele será estudado a construção do direito do trabalho ao longo da história, busca-se ali verificar se o modo de produção das empresas e o desenvolvimento tecnológico influenciam no mercado de trabalho. Ainda, irá ser estudado qual o papel do Estado brasileiro como agente regulador das relações de trabalho e garantidor de condições mínimas de trabalho.

O segundo capítulo irá tratar sobre a legislação trabalhista brasileira em si, quais foram as motivações que acarretaram na aprovação da Lei 13.467/2017. Com capítulo busca-se compreender qual a participação dos sindicatos para a efetivação de melhores condições de trabalho e quais as influências que a retirada da contribuição obrigatória poderá repercutir na representação dos trabalhadores. Por fim, o capítulo irá explanar sobre a inclusão dos artigos 611-A e 611-B na CLT e sua repercussão nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho.

O terceiro e último capítulo deste trabalho irá explanar mais especificamente sobre o trabalho decente e sua importância para que não ocorram negociações coletivas que levem a precarização de direitos e buscará compreender como, no atual panorama da legislação trabalhista, as garantias previstas para o trabalho decente serão aplicadas no Brasil.

Dessa forma, almejando compreender o assunto, iniciará o aprofundamento dos tópicos acima referidos, sem a pretensão de esgotá-los, de modo a obter embasamento para que se chegue a melhor solução para a problemática.

2 A GLOBALIZAÇÃO E O PROGRESSO TECNOLÓGICO COMO FENÔMENOS GERADORES DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A normatização de garantias mínimas para o exercício do trabalho se construiu a partir da conscientização dos trabalhadores de sua posição social e importância para o crescimento econômico. O Direito do Trabalho surge da união dos trabalhadores e de suas constantes reivindicações de garantias mínimas para o labor. A intercessão do Estado nas relações de trabalho mostrou-se essencial para a garantia dos direitos dos trabalhadores, entretanto, desde o início, essa participação foi convergente ao que os proprietários dos meios de produção buscavam: a liberdade contratual e econômica.

O desenvolvimento industrial, iniciado no século XVIII, segue revolucionando o modo de produção até hoje, devido a transição da mão de obra predominante manufatureira para a inclusão de máquinas na produção. Atualmente, a inclusão de máquinas para a substituição do trabalho humano está tornando-se cada vez mais presente, interferindo não somente nas indústrias, mas também em outros setores do meio empregatício, gerando questionamentos sobre o futuro dos postos de trabalho, devido a crescente tendência desse novo modelo. A medida que as vagas de trabalho diminuem, o percentual elevado de desempregados proporciona ao empregador maior possibilidade de moldar o contrato para que se beneficie, diante da falta de oportunidades para aquele que procura. Demonstra-se, assim, a importância da participação do Estado nas relações de emprego, estabelecendo as bases legais que devem ser observadas para a garantia do trabalho digno.

2.1 Construção da legislação trabalhista no panorama mundial

A estrutura do direito do trabalho presente na atualidade decorre de transformações históricas que ocorreram na sociedade e na estrutura laboral. Para a compreensão da atual concepção de trabalho humano e direito do trabalho é imprescindível a reflexão histórica para compreender a atualidade normativa trabalhista. Visa-se, em um primeiro momento, fazer breves apontamentos para a possível compreensão de como se deu o início da regulamentação legislativa do trabalho em nível mundial, para que se torne viável o entendimento e afunilamento de como que a legislação trabalhista brasileira chegou ao ponto em que está hoje.

A regulamentação trabalhista, através de normas criadas pelo Estado, teve início na sociedade industrial, sendo que a sua origem decorre de anos de evolução da forma de trabalho e exploração do trabalhador. Inicialmente, o trabalho era entendido como forma de exploração

e submissão. A partir da Revolução industrial, a sociedade contemporânea passou a ver a atividade laboral como meio para produzir bens e serviços de forma física e intelectual, sendo que o Direito do Trabalho surgiu “[...] com vistas a reduzir, por meio da intervenção estatal, a desigualdade existente entre capital (empregador) e trabalho (empregado)” (RESENDE, 2020, p. 01). Criando-se, assim, a visão de que a regulamentação dos direitos dos trabalhadores passou a existir para proteger o trabalhador, em razão da sua subordinação frente ao seu empregador.

A criação industrial da máquina a vapor, meados do século XVIII, deu início a uma nova ordem natural de produção em massa e acúmulo de capital, surge, assim, o Capitalismo Industrial (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 11) decorrente dos novos meios de produção acompanhado da transformação social e econômica. A exploração do capital, de forma organizada, acarreta o surgimento de duas classes: a proletária e a capitalista. Com o capitalismo, como aponta Antunes (2013, p. 38-41), surgem novos processos de trabalho e de meios de produção, a transformação do modo de trabalho causa mudança estrutural para o trabalhador e a forma que exercia seu labor, o produto produzido por ele e sua força de trabalho passam a ser propriedade do capitalista.

Como constata Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 12), nas indústrias a realidade para o proletariado era dura, não havia distinção entre o trabalho de crianças, mulheres e homens. Os trabalhadores chegavam a 18 horas diárias, muitos dormiam nas próprias fábricas. Ainda, com objetivos de produção preestabelecidos, aqueles que não alcançassem a meta recebiam castigos físicos. Pode-se perceber, portanto, que o que diferenciava o trabalho escravo e o trabalho livre, existente à época da Revolução Industrial era o pagamento de salário, ainda que remuneração fosse de pequeno valor.

Inicialmente, foi instaurado a forma de contratação como um contrato civil, postas as partes como se iguais fossem na relação contratual, acarretando condições de trabalhos precárias, visto que os trabalhadores escolhiam entre a fome e desemprego ou as condições impostas no contrato por seu empregador, observados o trabalho livre e o *pacta sunt servanda* (VECCHI, 2016, p. 47). A forma de contratação privada e a consideração de igualdade entre empregador e empregado ao contratar gerou o cenário de exploração do empregado.

A relação contratual e a previsão de garantias mínimas aos trabalhadores demonstraram estar vinculadas à forma de funcionamento do sistema econômico, assim, o autor Octavio Ianni buscou explicar o que acontecia há época com o sistema capitalista ditando o formato das relações,

O capitalismo é um sistema de mercantilização universal e de produção de mais-valia. Ele mercantiliza as relações, as pessoas e as coisas. Ao mesmo tempo, pois, mercantiliza a força de trabalho, a energia humana que produz valor. Por isso mesmo, transforma as próprias pessoas em mercadorias, tornando-as adjetivas de sua força de trabalho (IANNI, 1996, p. 08).

A economia capitalista, em busca de lucro e acúmulo de capital, conjuntamente com modo de produção em massa, criou o cenário de exploração do homem através do uso de sua força de trabalho. Sem o estabelecimento de garantias mínimas para o desenvolvimento do labor, as funções exercidas pelos trabalhadores nas empresas foram usadas de forma desmedida.

A produção através da máquina a vapor permitiu e incentivou a utilização de novas fontes de energia, despertando o entendimento de que a tecnologia é indispensável para o desenvolvimento humano, acarretando o desenvolvimento de novas técnicas e mecanismos de produção. São exemplos de mudanças nos meios de produção que se iniciaram com a máquina a vapor:

(1) novos processos siderúrgicos que levaram à obtenção de novas fundições e de produtos derivados do ferro; (2) máquinas para trabalhar e preparar os metais; (3) a adoção da lâmpada de segurança para o trabalho em minas, permitindo a exploração de filões de mineral mais profundos; (4) a drenagem dos fundos das minas, por meio do bombeamento com máquinas; (5) novos meios de transportes, com o incremento das ferrovias, para o transporte de produtos e pessoas (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 12)

Concomitante às mudanças que estavam ocorrendo nas máquinas, as condições nas indústrias foram se tornando mais precárias para o trabalhador. O direito do trabalho teve origem com a sociedade industrial e o trabalho assalariado, a exploração industrial leva ao surgimento da classe capitalista e a proletária, o primeiro, detentor das máquina e poder econômico, delimitavam as regras a serem cumpridas pelo segundo, desprovidos de qualquer tipo de poder; já o Estado, resguardava igualdade e a liberdade na relação de trabalho, em razão do liberalismo econômico pregado na época (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 15). Sem regulamentação e o Estado atuando de forma passiva nas relações de trabalho, sem um posicionamento intervencionista, o cenário de exploração do trabalhador aumentava.

A precariedade nas condições de trabalho gerou manifestações operárias para a melhoria na qualidade do meio ambiente do trabalho, limitação da jornada, proteção dos mais vulneráveis, as mulher e crianças, entre outros. As necessidades dos trabalhadores fazem com que sejam criadas as Associações dos trabalhadores. Ao longo do século XIX, os países passaram a reconhecer o direito de associação, os quais foram o início dos futuros sindicatos

(JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 16). Com a união dos trabalhadores a massa operária passa a ganhar força na luta pela melhora na condição de trabalho.

A pressão exercida pelos trabalhadores na busca de uma legislação protetora, faz com que seja reconhecida a disparidade na relação de trabalho e a necessidade de proteção do trabalhador através da intervenção Estatal. A participação do Estado, na busca da diminuição da exploração da massa trabalhadora, objetivando o equilíbrio entre capital e o trabalho, se dá através da criação de leis, inicialmente, garantindo o salário e a limitação da jornada de trabalho (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 16). As mudanças que se iniciavam, com maior intervenção do Estado, iam de encontro aos ideais liberais seguidos na época, onde era defendida a liberdade econômica e de contratação e a mínima interferência estatal.

O surgimento das primeiras normas regulamentadoras da relação de trabalho acontece com a ideia de Justiça Social, que pode ser entendida como, em sua corrente econômica,

[...] a distribuição da renda ou riqueza de forma equânime, em função das necessidades e da capacidade das pessoas; aumento do nível de renda do povo; diminuição das desigualdades sociais; a adoção de medidas que possam possibilitar que um número cada vez maior de pessoas tenha efetiva participação nos meios de produção e do consumo de bens (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 17).

Dentre outros conceitos, o acima explicitado, demonstra que a legislação trabalhista não foi criada apenas com o objetivo de regulamentar a relação contratual de trabalho nos limites da indústria, a luta dos trabalhadores estava além, pois para haver qualidade no meio ambiente de trabalho, não bastava apenas que houvesse, por exemplo, limitação da jornada de trabalho, mas também que o trabalhador se sentisse pertencente a sociedade e capaz de alcançar os bens de consumo.

Concomitante ao início da legislação trabalhista, o modo de produção passou por mudanças. O fracionamento de etapas na produção, com trabalhadores em tarefas especializadas e tempo para cada tarefa sendo controlado para que houvesse o menor prazo possível de produção, foi uma corrente criada por Frederick W. Taylor, em seu livro “*Os princípios da administração científica*”, o qual propôs a divisão do trabalho de forma mais intensificada, e incentivos àqueles trabalhadores que produzissem em menor tempo. Tendo como base de funcionamento o Taylorismo, Henry Ford criou o Fordismo, modo de organização da produção com o objetivo de produzir mais em suas fábricas tendo o controle da matéria-prima, meios de transportes e rápida colocação do produto no mercado (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 17). O modo de produção adotado fez com que o aumento na capacidade de produção dependesse dos trabalhadores, que em tempo controlado deveria atingir metas absurdas.

Para a garantia na qualidade de emprego se fazia necessário regulamentação normativa para determinar a forma que o empregador deveria atuar frente ao trabalhador. O principal marco do início do direito do trabalho, como direito fundamental, foi com a promulgação da Constituição do México, em 1917, a qual foi a primeira do mundo a posicionar os direitos dos trabalhadores como Direito Fundamental. Em seguida, veio a Constituição de Weimar, de 1919 na Alemanha, seguindo os mesmos traços (COMPARATO, 2019). O Direito do Trabalho garantido como uma norma fundamental reflete a importância que a qualidade laborativa reflete as garantias mínimas sociais.

O constitucionalismo social seguiu o entendimento que direitos fundamentais sociais e trabalhistas, os quais deveriam ser protegidos pelos Estados e incluídos em suas Constituições. A garantia a liberdade de associação, fixação de salários e condições mínimas de trabalho, passam a serem garantias observadas pela Constituição Social Mexicana e Constituição de Weimar, bem como com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), servindo como instituição garantidora de direitos fundamentais para os trabalhadores e criando uma regulamentação internacional do trabalho (CAMPANA, 2000, p. 130).

O fim da Segunda Guerra Mundial proporcionou uma nova forma de atuação Estatal nas relações de trabalho. Internacionalmente, os Direitos Humanos passam a ser reconhecidos e o Estado passa a ter a função de proporcionar melhorias nas condições sociais da população. A partir do reconhecimento de condições mínimas para a qualidade de vida no trabalho, observadas condições dignas, remuneração adequada, bem-estar, segurança, equidade, entre outros, as normas trabalhistas passam a ter objetivos além de regulamentação entre a relação de particulares, mas proporcionar o crescimento pessoal, social e econômico do trabalhador.

O período com maior desenvolvimento das leis trabalhistas ocorreu nas décadas de 50 e 60. Entretanto, com a crise do Estado Social surge o Neoliberalismo como alternativa para o crescimento econômico e desenvolvimento tecnológico, sendo um dos meios para o alcance de tais avanços, a flexibilização dos direitos trabalhistas em prol da competitividade entre empresas. O neoliberalismo ganha força no final da década de 70, em razão da crise econômica que estava acontecendo na época, com altas inflações, conjuntamente com a crise petrolífera que se iniciava, sendo delegado como causa de origem a atividade dos sindicatos e movimento operário e suas reivindicações de salários e direitos sociais, causadores de danos às bases de acumulação capitalista, razão pela qual fazia-se essencial a minimização do Estado como guardião dos direitos sociais e trabalhistas, bem como não deveria interferir nos interesses do mercado (CAMPANA, 2000, p. 132-133).

No Brasil, os direitos sociais adquiriram força a partir do século XIX, tendo início na Constituição brasileira outorgada de 1824, do Império, primeira constituição nacional, onde as normas trabalhistas foram inseridas no ordenamento jurídico, a Constituição então vigente baseava-se em princípios Liberais, momento em que a intervenção Estatal na relação de trabalho não era uma possibilidade, tal ideário seguiu vigente até a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891, mantendo-se até 1930 (MANUS, 2015, p. 11). A aplicação de princípios liberais sempre esteve presente nas normas brasileiras.

Igualmente como ocorreu no plano internacional, movimentos operários em busca de melhores condições de trabalho também ocorreram no Brasil. Com maior incidência no início do século XX, principalmente por atuação de imigrantes europeus com ideias para criação de associações, que igualmente foram reprimidas no Brasil (MANUS, 2015, p. 11). Vislumbra-se que a existência da legislação em prol dos trabalhadores decorre da luta insistente dos mesmo ao longo da história, independente do país ou cultura.

Em 1934, a constituição brasileira promulgada estabeleceu garantias como: de que todos possuem o direito de prover à própria subsistência e à de sua família, mediante trabalho honesto (art. 113¹); reconhecimento de sindicatos e associações profissionais (art. 120²); estabelecimento de condições de trabalho na cidade e no campo, protegendo o trabalhador e os interesses econômicos do país (art. 121³) (FRANCO FILHO, 2019). Avanços como: a integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário; direito a greve; direito a livre associação; criação do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), por mais que pouco expressivo, foi perceptível nas Constituições de 1946 e 1967 (FRANCO FILHO, 2019).

A legislação concernente a regulamentação dos direitos trabalhistas veio com a Consolidação das Leis do Trabalho, que passou a ter vigência em maio de 1943 com o Decreto-lei nº 5.452. A atuação sindical foi essencial à melhoria das condições salariais e de trabalho, como: o repouso semanal remunerado (garantido através da Lei nº605/1949), a gratificação natalina (Lei nº 4.090/1962), e o décimo terceiro salário, que passou a existir com a Lei nº 4.090/1962 (MANUS, 2015, p.12). A atuação sindical se mostrou essencial para a normatização de novos direitos na busca da melhoria das condições de trabalho, visto que mesmo com uma

¹ Art 113 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade [...] (BRASIL, 1934).

² Art 120 - Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei (BRASIL, 1934).

³ Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País [...] (BRASIL, 1994).

legislação específica demonstrando que o trabalhador é o frágil na relação jurídica, não se mostrou suficiente para uma real proteção.

A atuação sindical seguiu constante, até que os sindicatos passam a ter sua atuação limitada com o Golpe Militar de 1964, esse período

[...] se caracterizou pelo arrocho salarial, pelas prisões de trabalhadores, de líderes sindicais e até pela morte de dirigentes do movimento sindical brasileiro, só começou a se alterar efetivamente no final dos anos setenta, com o recrudescimento dos movimentos grevistas e a criação de entidades sindicais em nível nacional, como a Conclat e a CUT, revigorando a atuação sindical no país, como forma de defesa dos interesses dos trabalhadores brasileiros, e dando início a um novo período de solução de conflitos do trabalho, pela negociação direta a que hoje assistimos. (MANUS, 2015, p. 12).

A tentativa Estatal de limitar a atuação dos sindicatos, demonstrou a influência que os mesmos possuem para a busca de direitos aos trabalhadores. A luta, naquele momento não cessou, mesmo com limitações e a mercê do Estado houve superação e estabilização dos sindicatos no país.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, até hoje vigente, primordialmente estabeleceu o artigo 7º para exemplificar os direitos fundamentais de todos os trabalhadores, sequencialmente os artigos 8º e 9º do mesmo dispositivo, estabeleceram o direito a livre associação e o direito a greve, respectivamente⁴. Direitos que se fazem necessário estarem expressos em leis, em razão do apego do direito brasileiro tem à norma escrita, onde para haver a efetivação de direitos mínimos é necessário que o legislativo regulamente. Entretanto, não bastou a efetivação formal do direito, em razão da disparidade na relação de trabalho, faz-se necessário participação ativa do Estado na garantia e melhoria do emprego digno efetivando materialmente as garantias estabelecidas em lei.

A CRFB/88 foi essencial para a garantia de direitos mínimos sendo norteadada pelo Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, entretanto, a atuação capitalista objetivando a desregulamentação trabalhista, ganha força com o neoliberalismo, que vem em contrapartida a nova Constituição, buscando o enxugamento do Estado e atuação livre do capital.

O modo de produção agora encontra-se em um novo nível, a chamada Indústria 4.0, conhecida como a quarta revolução industrial, está trazendo mudanças expressivas no mercado

⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...] (BRASIL, 1988);

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical [...] (BRASIL, 1988);

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. [...] (BRASIL, 1988).

de trabalho quanto ao nível de emprego e às mudanças nas profissões (SACOMANO et al., 2018, p. 100). O novo modo de produção não se limita apenas às indústrias, mas sim ocupará o espaço nos mais diversos tipos de funções que antes eram exercidas pelo Homem, trazendo questionamentos de como a população irá lidar com as novas mudanças e qual será o papel do Estado no controle de uma possível saturação do mercado de trabalho.

As mudanças nas indústrias e os avanços das tecnologias moldam o mercado de trabalho. O trabalhador historicamente está subordinado ao seu empregador e aos meios de produção, da mesma forma que a existência dos direitos estão subordinadas as mesmas mudanças. Agora, com maior incidência da substituição de trabalho humano por máquinas, torna-se essencial conhecer o que as novas tecnologias passarão a exercer e qual será a participação do Estado na busca para que não haja um colapso do desemprego e da desregulamentação dos direitos trabalhistas até então conquistados.

2.2 Processo de reestruturação produtiva no plano global: a 4ª Revolução Industrial e o desemprego tecnológico

Para a indústria chegar ao momento em que se encontra atualmente, foram necessários diversos empreendimentos e desenvolvimentos ao longo da história. Todo o desenvolvimento tecnológico ocorre a partir de erros e acertos no decorrer da criação de novas máquinas e técnicas de produção. Acompanhando o desenvolvimento das indústrias, os trabalhadores responsáveis pelas operações das máquinas, acompanham as mudanças no seu meio de trabalho adaptando-se as novas demandas para manterem-se aptos a função a eles designadas. Todos os momentos históricos constroem o mercado de trabalho de hoje, fazendo-se necessário o seu estudo.

A primeira revolução industrial teve como marco a criação da primeira máquina de fiar feita de madeira, pelo inglês James Hargreaves no ano de 1767. Após, o inventor Richard Arkwright que, em 1769, criou o tear hidráulico, maquinário utilizado na indústria de tecidos; no mesmo ano, James Watt, iniciou o aperfeiçoamento da máquina a vapor. O tear mecânico, foi criado em 1785, por Edmund Cartwright dando início, assim, na Inglaterra a tecelagem industrial (SACOMANO et al., 2018). O maquinário destinado à indústria têxtil foi introduzido como instrumento de produção, auxiliando e facilitando cada vez mais o trabalhador no desempenho de suas funções.

A manufatura em massa caracterizou o início da Segunda Revolução Industrial. Com o americano Henry Ford, surgiu a ideia de adaptar a manufatura artesanal para uma manufatura

em massa (produção de veículos), buscando-se a diminuição dos custos de produção e remuneração pelo trabalho de seus funcionários, com o propósito de, a partir do recebimento de salário, fosse possível a aquisição, pelos funcionários, dos carros que os próprios fabricavam. A preocupação primordial dos trabalhadores era produzir mais com um menor custo, de forma padronizada, sem a preocupação com a qualidade do produto, pois trabalhavam nas linhas de produção sob pressão, com forte supervisão e hierarquia. Como consequência da diminuição dos custos de produção, os produtos que chegavam ao mercado eram atribuídos preços menores, possibilitando a aquisição dos bens e serviços por uma parcela maior da sociedade (SACOMANO et al., 2018).

A Terceira Revolução Industrial, aponta o autor Sacomano et al. (2018, p.19-21), iniciou-se com o Sistema Toyota de Produção (ou *lean manufacturing*). Diante do fim da Segunda Guerra Mundial e da necessidade de o Japão se reerguer com poucos recursos, após o país ter sido devastado, a solução foi o aproveitamento ao máximo dos poucos recursos disponíveis. A Toyota iniciou a produção de modo enxuto e com uso intensivo da Tecnologia de Informação (TI) no Japão, para controle e apoio da manufatura.

A internet foi criada por militares americanos no período da Guerra Fria, diante do objetivo da troca de informações de forma descentralizada, para que, em caso de ataque Russo, as bases americanas não fossem expostas suas informações sigilosas. Iniciava-se, dessa forma, a potencialização das capacidades dos equipamentos eletrônicos, visando a integração da produção, fornecedores e clientes de forma remota. A transformação digital do início do século XXI, criou novos modelos de negócio e novas características aos consumidores: a busca por smartphones, tablets, computadores e criação de aplicativos (SACOMANO et al., 2018, p.21 e 28). As inovações em razão do desenvolvimento tecnológico e o surgimento da internet aceleraram o aprimoramento das tecnologias de comunicação, fazendo com que o mundo entrasse em um novo patamar de desenvolvimento industrial.

O capitalismo desenvolvido na Europa desde o início apresentava, com o mercantilismo, colonialismo e imperialismo, características transnacionais, agora vindo a ser denominado como “novo imperialismo”, em um mundo globalizado, traz consigo a característica de internacionalização da economia, revolução tecnológica e alta produtividade, agregado ao fortalecimento do Neoliberalismo não existindo mais fronteiras nacionais para a propagação do capitalismo (CAMPANA, 2000, p. 134). O desenvolvimento econômico capitalista sempre esteve atrelado ao entendimento que a desregulamentação trabalhista traz consigo a solução para o crescimento do capital.

A ideia de otimização do processo de produção através do desenvolvimento de novas tecnologias que possibilitem a troca de informações entre os seres humanos e as máquinas, iniciou-se com a criação do projeto da *Plattform Industrie 4.0* (Plataforma Indústria 4.0), objetivo iniciado pelo governo Alemão em 2011, durante a Feira de Hannover (SACOMANO et al., 2018, p. 23-29). Objetivando a integração entre as tecnologias de informação e comunicação através do lançamento de novas estratégias que otimizam a produção, possibilitando o alcance de novos patamares de produtividade, com: a linha de produção acionada remotamente, flexibilidade, qualidade e gerenciamento. Ocasionalmente a ruptura do antigo sistema da Terceira Revolução Industrial, sendo, por isso, considerada a Quarta Revolução Industrial, em razão da mudança tecnológica direcionada à produção.

A informatização das empresas foi o que deu início a Quarta Revolução Industrial, acarretando mudanças tecnológicas significativas, com a automatização dos processos produtivos em busca da logística empresarial controlada digitalmente. Tecnologias avançadas criadas a partir da fusão do físico, digital e biológico, demonstram que os robôs já possuem percepção visual e compreensão do espaço em que se localiza, e, assim, suas capacidades vão além das capacidades humanas (CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2018). A forma de trabalho e suas metas são as mais flexíveis sempre em busca do aumento na produção, sem jornada predeterminada, salários fixos e espaço definido. A busca por economia e maior lucratividade acarreta na degradação dos direitos dos trabalhadores, bem como atinge a qualidade de vida no trabalho dos mesmos, visto que o tempo despendido no trabalho e fora dele deixa de ter separação.

Para futuro do modo de produção, pode ser esperado que:

Os pedidos do cliente são processados e programados automaticamente, e o cliente pode ter acesso às fases de produção de seus pedidos, tudo online. Além disso, o cliente pode realizar pedidos de customizações, como cor, tamanho, acabamento e acessórios especiais, que podem ser realizados em linhas de produção, as quais se tornam flexíveis. Quando há problemas na linha, o próprio sistema poderá entrar em contato requisitando manutenção ou interagir com os sistemas de fornecedores, logística e outros (Sacomano et al. 2018, p.29).

Evidencia-se que o acesso a inteligência artificial mudará os setores e ocupações do trabalhador, criando novas funções para o homem no mercado de trabalho, bem como interferindo na quantidade de postos de trabalho. Além da falta de espaço no mercado para as pessoas nesse novo parâmetro, devido a complexidade das máquinas, é necessário uma mão de obra especializada surgindo, então, a necessidade de se contratar pessoas treinadas e capazes de entender e operar os sistemas mais avançados, bem como a necessidade de treinamento em

razão da complexidade das novas tecnologias (SACOMANO et al., 2018, p. 96), demonstrando que para o sucesso do novo modo de produção necessita de engajamento dos empregadores e empregados, com o objetivo de capacitação.

Pesquisa em âmbito global realizada em 2015 pelo *World Economic Forum*, objetivou entender quais as consequências das mudanças em razão da evolução tecnológica e sociodemográfica até 2020, essa pesquisa foi publicada em 2016 no *Report "The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution"*. A entrevista foi realizada com executivos de 371 empresas de diversas áreas da indústria e de 15 países diferentes e constatou que a nova forma de produção irá criar em torno de 2 milhões de empregos mas que causará a perda de 7,1 milhões, em razão da substituição dos empregados atuantes na manufatura e produção por tecnologias avançadas (TESSARINI JUNIOR; SALTORATO, 2018, p.758).

O grande potencial da Indústria 4.0 permite presumir que os empregados envolvidos nas categorias que efetuam trabalho manual, mecânico, veem suas funções sendo automatizadas, ao passo que os novos postos que surgirão exigir-se-á primordialmente a capacidade para resolução de temas complexos, bem como competências sociais e de sistema (CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2018). O grau de escolarização dos funcionários passou a se mostrar necessário, visto que a ascensão do modo de produção leva a economia para dois lados opostos, um deles, sendo a necessidade de crescimento da atividade econômica diante da concorrência do mercado, com a oferta de novos produtos, e, do outro lado, em decorrência da automação da produção gerou desempregos (SACOMANO et al., 2018, p. 105) tornando o cenário propício a uma crise econômica onde a população sem meio para gerar renda não movimentava o mercado.

O novo mercado de trabalho cria ao trabalhador novas exigências de capacitação adaptadas às exigências de conhecimentos necessárias para a atuação na indústria 4.0. Apontam Tessarini Junior e Saltorato (2018, p. 760-761) que, basicamente, as novas competências se dividem em três áreas, sendo elas: a competência funcional (necessário o conhecimento avançado em TI, operação e controle de equipamentos e sistemas, conhecimento matemático e estatístico, ou seja, capacidade de resolução de sistemas complexos), a comportamental (gerenciamento de tempo, flexibilidade, criatividade e inteligência emocional) e a social (liderança, habilidades como a de trabalhar em equipe, persuadir e se comunicar em diferentes idiomas). Ainda, os autores trazem como solução para o desenvolvimento das capacidades humanas, que passarão a ser exigidas cada vez mais, a inovação do ambiente de trabalho e a

renovação dos sistemas educacionais para que entrem em sintonia com os novos moldes da indústria.

A busca por melhoramentos e a evolução nos modos de produção são indispensáveis diante da necessidade do mercado acompanhar os avanços que a sociedade almeja. Entretanto, tais avanços devem preservar a qualidade e dignidade do trabalhador. Dessa forma, há necessidade de participação do Estado e empresas na tentativa de estabilizar o bem-estar social e o crescimento econômico.

2.3 O Estado como agente regulador e estabilizador das relações de emprego frente aos novos moldes do mercado de trabalho

As relações de trabalho, com a efetiva proteção do Estado em busca da qualidade no meio ambiente de trabalho, são matérias em constante debate internacionalmente, principalmente com a globalização da economia e o neoliberalismo interferindo nas condições do trabalho e na qualidade de vida dos empregados. Com a globalização, sem dúvida, novas oportunidades surgiram, mas, conjuntamente a isso, também, novas limitações e desafios para a justiça social com vista a uma globalização justa (CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010). A participação dos Estados em conjunto com Órgãos Internacionais podem ser o meio para a efetivação do trabalho digno.

Considerando o contexto econômico e social, na forma globalizada, com a internacionalização do mundo dos negócios e seus processos, conjuntamente com o intercâmbio de pessoas, principalmente com o objetivo de trabalhar em outros países, verifica-se adaptações das relações de trabalho a esse novo cenário (CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2008). Frente a mudanças em âmbito internacional e a decadência da qualidade de emprego e de vida da população mundial, a Organização Internacional Trabalho (OIT), aliada aos Estados, assume sua posição de garantidora, buscando o emprego produtivo e o trabalho decente.

Ações em busca da defesa do trabalho digno, livre de condições desumanas, combate a discriminação e a busca da formalidade nas relações de trabalho, são o caminho a ser escolhido para uma sociedade desenvolvida em todas as suas áreas. A proposta em prol do Trabalho Decente objetiva erradicar as formas de exploração do trabalho e diminuir a precarização do mesmo, situações que são perceptíveis até mesmo em países economicamente inseridos na economia mundial (PRONI; ROCHA, 2010). Assim, buscando proteger o trabalhador dos riscos ao desenvolver o labor, que se agravou em razão da economia globalizada e a abertura

dos países para a entrada de empresas estrangeiras, causadora da decadência dos direitos trabalhistas e da qualidade no meio ambiente de trabalho. Visto que, as empresas se estabelecem em países onde a mão de obra é mais barata e a intervenção do Estado nas relações de trabalho é mínima, garantindo menor responsabilidade e gerando maior lucro.

A busca pelo trabalho decente pelos representantes dos países mostra-se essencial frente as mudanças ocorridas no mercado de trabalho e a necessidade de proteção. Com o apoio de uma organização internacionalmente influente, com força para atuar por aqueles vulneráveis nas relações de trabalho torna mais acessível a busca pelo objetivo. O trabalho com qualidade, em condições dignas e com igualdade, transforma não apenas a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também o crescimento econômico mundial, uma vez que, a união entre aquele que oferece o trabalho e aquele que o executa interfere diretamente no crescimento econômico dos países e assim em seu desenvolvimento.

A Organização Internacional do Trabalho em 2010, na 97ª Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, posicionou-se como um dos principais promovedores de conquista e progresso social, reconhecendo que possui a obrigação de promover entre as nações, com o auxílio das mesmas, “[...] programas próprios que permitam alcançar os objetivos do pleno emprego e a elevação do nível de vida, um salário mínimo vital e a extensão das medidas de seguridade social para garantir ingressos básicos a quem precise” (CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010).

No âmbito nacional, denota-se que o trabalho decente é um objetivo positivado na Constituição Federal em seu artigo 6º⁵ (BRASIL, 1988), como um direito social. Assim, o trabalho decente se estabelece como um instrumento de realização de desejos pessoais, onde o trabalhador executa uma tarefa que se transforma em um bem para a sociedade, podendo, também através do labor, desenvolver a criatividade e sua própria personalidade (direito de personalidade) (ALVARENGA, 2015, p.136). Assim, o trabalho desenvolvido por um indivíduo não envolve somente o mesmo, mas sim toda a sociedade que, de alguma forma, será atingida pelo que desenvolve em seu trabalho.

A legislação brasileira criada em prol da proteção do trabalhador, foi construída ao longo de anos de muita insistência da população, adquirindo maior visibilidade a partir da Era Vargas. Precipuamente, com a promulgação da Constituição Federal em 1988 (constituição cidadã) a qual trouxe em seu texto um dispositivo em especial, artigo 7º, exemplificando os principais pontos a serem protegidos além de outros pudesse melhorar a situação social do

⁵ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho [...]

trabalhador (BRASIL, 1988), bem como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as quais apresentam dificuldade para que sejam efetivados. Como afirma Alvarenga (2015, p.139), enquanto alguns direitos são eficazes apenas por estarem positivados, outros exigem atuação estatal e mecanismos que o assegurem, como é o caso dos direitos trabalhistas. Sendo assim, para que os direitos dos trabalhadores sejam efetivados, formal e materialmente, não basta apenas a positivação em lei, mas também a atuação do Estado assegurando a aplicação.

Ao não serem cumpridos os objetivos estabelecidos na Constituição Federal os fundamentos acarretam uma interpretação distanciada do princípio da dignidade da pessoa humana e os que dele se originam, violando, assim, o Estado Democrático de Direito (ALVARENGA, p. 126, 2015). Consta-se que a começar da aprovação da Constituição Federal de 1988, devido a necessidade de ser efetivada uma maior proteção na relação de trabalho, saudável e produtiva, não mais como uma exploração do empregado pelo empregador, mas com a finalidade de igualar os desiguais, foi inserido o Princípio da Proteção na seara trabalhista (FERREIRA; FREITAS, 2018). Tornando-se o principal princípio do Direito do Trabalho, que deu origem aos demais princípios (subprincípios).

O princípio da proteção, norteador do direito do trabalho, consiste em duas diretrizes principais:

[...] o princípio da proteção possui dois vieses: amparar o hipossuficiente e, em um segundo momento, através do seu primeiro objetivo, alcançar uma paz social. Afinal, igualando os desiguais da relação estar-se-ia praticando a justiça nas relações de trabalho. Isto porque, tratar desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades, é a fórmula para se garantir a igualdade real (FERREIRA; FREITAS, 2018).

Buscando a isonomia entre o empregador e empregado, o princípio da proteção dá origem a outros subprincípios os quais visam a melhoria da condição do trabalhador, abarcado pelos direitos fundamentais constantes Constituição brasileira, visto que é através delas que foram positivados os direitos humanos e assim o trabalho decente, visando a garantia da valorização do trabalho humano e a dignidade do trabalhador.

A qualidade de vida do empregado, diretamente ligado ao desenvolvimento social e econômico, deve ter especial observância pelos representantes do povo. Frente à importância atribuída pela Constituição Federal ao trabalhador e complexidade da relação existente entre empregador e empregado, em razão da subordinação fática existente entre os indivíduos, é necessária a atuação de um poder soberano como o do Estado o qual deve resguardar a

população, garantindo que os novos moldes do mercado de trabalho não infrinjam direitos fundamentais.

3 REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO REFERENTE AOS CONTRATOS COLETIVOS

As inovações tecnológicas constantemente reinventam o mercado de trabalho, carecendo a legislação trabalhista se atualizar de acordo com o contexto vivido. Todavia, as mudanças no mercado de trabalho não são sinônimos de precarização de direitos sociais, devendo a legislação acompanhar as novas tendências visando a preservação das garantias fundamentais necessárias à qualidade de trabalho.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) foi a legislação aprovada em 2017 destinada a adaptar a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei 5.452/1943) às novas tendências do mercado de trabalho, com a aprovação da lei, foi possível analisar consideráveis modificações com inclinação neoliberal e flexibilizadora. O direito coletivo foi uma matéria bastante influenciada pelas alterações promovidas pela lei, como: a extinção da contribuição sindical obrigatória, interferindo na forma de manutenção dos sindicatos, bem com o novo panorama atribuído às negociações coletivas, com a inclusão dos artigos 611-A e 611-B, valorizando a autonomia das partes e possibilitando negociações além do limite legal estabelecido na CLT de forma quase que irrestrita.

3.1 Reforma Trabalhista: caminho à flexibilização da Consolidação das Leis do Trabalho

Com os altos índices de desemprego no Brasil, associado ao já influente neoliberalismo, surge a proposta de modernização da legislação trabalhista a fim de adaptar a norma aos novos moldes do mercado de trabalho. Intitulada como Reforma Trabalhista, a nova legislação entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, sob a forma da Lei nº 13.467, alterando significativamente a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943), principalmente na parte de atuação sindical e supervalorização da ideia de autonomia das partes.

Para compreender o que se deu a partir da Reforma Trabalhista se faz necessário entender o que é a flexibilização da norma, termo bastante utilizado para explicar as alterações legislativas que ocorreram na CLT em 2017. Segundo Resende (2020, p. 03), pode ser entendido por flexibilização: a participação Estatal nas relações de trabalho com a previsão na norma de “[...] exceções ou regras menos rígidas, de forma que seja também possível a manutenção da empresa e, afinal, dos empregos”. Assim, a flexibilização pode ser compreendida como diminuir os “excessos” da legislação no controle da relação de trabalho,

sendo que, segundo os apoiadores da Reforma Trabalhista, a Lei nº 13.467/2017 flexibilizou a legislação trabalhista com o objetivo de modernizar as relações de trabalho para combater o desemprego e a crise econômica.

O texto-base da Reforma trabalhista foi apresentado pelo poder executivo, no Governo de Michel Temer em 2016, como projeto de lei em caráter de urgência⁶. A proposta passou por análise na Câmara dos Deputados como o Projeto de Lei nº 6.787/2016, tendo como relator o Deputado Federal Rogério Marinho, o projeto visou mais de 100 alterações à CLT; o plenário da Câmara aprovou a reforma trabalhista, por 296 votos a favor e 177 contra, na madrugada do dia 27 de abril de 2017⁷. A Comissão de Assuntos Sociais (CAS) do Senado, em 20 de junho de 2017, rejeitou a proposta⁸, mesmo assim, ela seguiu para a Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) e depois para votação em plenário, como o Projeto de Lei da Câmara (PLC) 38/2017. Temer, em carta aos Senadores, no dia 28 de junho, propôs acordo aos Senadores, prometendo que mudaria pontos polêmicos através de uma Medida Provisória⁹. No dia 11 de julho, o texto da reforma foi aprovado no Senado por 50 votos favoráveis e 26 contrários, sendo o texto aprovado no Senado idêntico ao que havia sido aprovado pela Câmara dos Deputados em abril¹⁰. Em seguida, no dia 13 de julho, foi sancionada pelo Presidente da República Michel Temer, sem vetos, a Lei nº 13.467/17 que altera a Consolidação das Leis do Trabalho¹¹.

Analisado os moldes atribuídos a CLT, vale salientar qual a posição que se encontra o direito dos trabalhadores na Carta Magna. A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988 reconfigurou o posicionamento da legislação trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro, com uma visão democrática e social inovadora, estabeleceu novos direitos sociais e do trabalho. Os Direitos Fundamentais estão na CRFB/88 positivados no Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais), sendo objetivos fundamentais que necessitam da

⁶ O regime de urgência “é utilizado para apressar a tramitação e a votação das matérias legislativas [...] dispensa interstícios, prazos e formalidades regimentais, [...] A urgência pode ser solicitada pelos senadores, por comissões técnicas e pelo presidente da República” (Fonte: Agência Senado. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/regime-de-urgencia>. Acesso em: 25 de maio 2020.

⁷ Fonte: Agência Câmara de Notícias. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/512664-camara-aprova-projeto-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 01 maio 2020.

⁸ Fonte: Agência Senado. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/06/20/cas-rejeita-relatorio-sobre-projeto-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 01 maio 2020.

⁹ Fonte: Agência Senado. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/06/28/em-carta-aos-senadores-temer-garante-veto-a-pontos-polemicos-da-reforma>. Acesso em: 01 maio 2020.

¹⁰ Fonte: Agência Senado. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/11/aprovada-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 01 maio 2020.

¹¹ Fonte: Agência Câmara de Notícias. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/518847-sem-vetos-reforma-trabalhista-e-sancionada-por-temer/>. Acesso em: 22 maio 2020.

atuação Estatal à efetivação (CLÉVE, p.01-03, 2006), assim, a intervenção do poder público é ampla, pois aqui, não se representa restrições, para a liberdade contratual nas relações de trabalho, a mera regulamentação de direitos (SILVA, 2006). Portanto, vislumbra-se que, o direito do trabalho pertence ao rol de Direitos Fundamentais.

Os Direitos Fundamentais são divididos, essencialmente, em três gerações, a divisão ocorre apenas para demarcar os momentos que cada direito surgiu, pois eles não foram criados simultaneamente. A primeira geração corresponde ao direito de liberdade (direitos civis e políticos); a segunda geração são os direitos de igualdade (buscando o acesso a saúde, educação, trabalho, entre outros); e a terceira geração abrange os direitos de fraternidade e solidariedade (corresponde a proteção dos interesses coletivos e difusos) (DIÓGENES JÚNIOR, 2020). O direito do trabalho é protegido pela segunda geração de Direitos Fundamentais, demonstrando ser objetivo fundamental para a garantia da igualdade social.

Os Direitos Fundamentais de segunda geração, caracterizada pelo direito de igualdade, depende da participação ativa do Estado. Aqui, o trabalho é uma das garantias a serem efetivadas, sendo imposto ao poder público, no caso da garantia fundamental ao trabalho, a criação de políticas públicas para tornar possível tal objetivo (DIÓGENES JÚNIOR, 2020). A efetivação do direito ao trabalho é uma obrigação do Estado, que, por meio das políticas públicas direcionadas a proteção do trabalhador, proporciona a sua valorização, tornando viável a efetivação do Direito Fundamental ao trabalho.

A Constituição da República Federativa do Brasil, além de fomentar a proteção ao trabalhador e empregado restabeleceu a estrutura sindical, anteriormente abalada pelo regime militar, com vistas à liberdade de associação. Ainda, ampliou o rol de direitos expressamente garantidos, bem como trouxe novos princípios que deveriam ser observados para a valorização da pessoa e do trabalho, indo de encontro ao ideal neoliberal que ganhava espaço no país (ARAÚJO; DUTRA; JESUS, 2017, p. 563). Os princípios advindos com a promulgação da CRFB/88, em síntese, como destaca Delgado (2007, p.15), são: o princípio da valorização do trabalho; o princípio da justiça social; o princípio da função socioambiental da propriedade; e o princípio da dignidade da pessoa humana. O autor (DELGADO, 2007, p.15) enfatiza que tais princípios não produzem efeitos apenas no âmbito trabalhista, por serem princípios que abarcam questões sociais, econômicas e culturais sua aplicabilidade reflete em outras áreas jurídicas.

O Princípio da Valorização do Trabalho representa o reconhecimento, pela Carta Magna, da importância do labor para concretização de condições dignas de trabalho, capaz de garantir a subsistência digna do trabalhador e de seus dependentes enquanto cidadãos (LAGE,

2009, p. 163). Devendo sempre ser buscado o trabalho regulado, com normas e garantias previamente estabelecidas, pois o emprego se torna “[...] o principal veículo de inserção do trabalhador na arena socioeconômica capitalista, visando a propiciar-lhe um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social, econômica e, até mesmo, ética” (DELGADO, 2007, p. 19). A importância do trabalho não se é vista apenas economicamente, mas também reflete na sociedade, muitas vezes, é através do trabalho que o indivíduo consegue participar da vida em sociedade e proporcionar o mesmo para a sua família.

O princípio da Justiça Social, é um direito fundamental, almeja a garantia de todos os bens aptos ao desenvolvimento do bem-estar, sem a distinção ou qualificação dos indivíduos que leve a uma individualização do direito para apenas alguns (BARZOTTO, 2003). O princípio estabelece que “[...] independentemente das aptidões, talentos e virtudes individualizadas, cabe às pessoas humanas acesso a utilidades essenciais existentes na comunidade” (DELGADO, 2007, p. 20), servindo como impulso para os avanços da legislação trabalhista.

A Constituição Federal reconhece também a propriedade privada como sendo um dos direitos inerentes da dignidade da pessoa humana, configura propriedade como liberdade fundamental, vinculada aos interesses da sociedade e valores da ordem econômica (MACIEL, 2012), submetendo a propriedade particular a obrigação de exercer sua Função Social, dentre as utilidades que deve a propriedade ter, existe a Função Ambiental. O princípio que vincula a propriedade da garantia de sua função socioambiental visa a efetivação da livre iniciativa vinculada a valorização dos “[...] seres humanos, à convivência e aos valores da sociedade, à higidez do meio ambiente geral, inclusive o do trabalho” (DELGADO, 2007, p. 21). O trabalho como direito fundamental garantido pelo Estado, envolve não apenas fatores como legislação e atuação dos próprios trabalhadores, mas também compreende o local onde o labor é desenvolvido.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é um dos princípios mais abordados em diversas temáticas relacionadas aos direitos fundamentais em razão de sua “ordem juspolítica e social” estar direcionada ao Ser Humano, caracterizando-se como princípio fundamental do sistema jurídico brasileiro (DELGADO, 2007, p. 23-24). O princípio observa e leva em consideração as desigualdades existentes entre os indivíduos, sendo entendido que é necessário o tratamento desigual para que haja um nivelamento e redução das desigualdades (ANDRADE, 2003, p. 318-319). Salienta Delgado (2007, p. 25-26) que o princípio não se trata apenas de garantias individuais, mas, também, refere-se a uma visão “social e comunitária de afirmação da dignidade humana”, o não acesso a tal garantia resulta na lesão e privação do instrumento

de “mínima afirmação social”, o qual também é responsável pela regulamentação do trabalho em seu melhor meio, o emprego. Nota-se que o princípio da dignidade humana se relaciona a valorização dos trabalhadores e empregados, bem como com a existência de normas garantidoras de direitos aos trabalhadores, por meio do reconhecimento de vínculo entre as garantias mínimas como pilar para o reconhecimento da dignidade da pessoa humana.

O direito do trabalho se caracteriza como um direito fundamental, como visto, a amplitude de tal direito vincula sua efetivação através do reconhecimento da dignidade humana, a necessidade de meio ambiente de trabalho adequado, assim como a valorização e justiça social como meios de afirmar o trabalhador na sua própria sociedade. É através do labor que o trabalhador e empregado possui acesso aos meios de consumo, ao lazer, a saúde, entre outros. Assim, ao afirmar que o direito ao trabalho é fundamental à sociedade o transforma em um objetivo nacional, estabelecido pela CRFB/88, estando o Estado vinculado para a efetivação de tal garantia.

Retomando a contextualização da Reforma Trabalhista, foi constatado que o progresso dos direitos sociais do trabalho perdeu força no início da década de 1990, com as tendências neoliberais trazidas durante o governo Fernando Henrique Cardoso, que valorizava o crescimento da economia através de empresários e com o discurso de modernização da CLT para se adaptar aos novos moldes do mercado (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 291), criando o cenário de valorização e crescimento do capital em detrimento da flexibilização e desregulamentação do direito do trabalho.

As modificações da nova legislação vieram com a justificativa de restabelecer a confiança do mercado, assim oportunizando o crescimento econômico e do emprego (KREIN; COLOMBI, 2019, p. 07). Verifica-se que os novos dispositivos legais trouxeram de forma contundente o posicionamento neoliberal do governo, observado desde a década de 1990, e que aos poucos vem alterando as normas regulamentadoras do trabalho por dispositivos legais expressos ou por novos entendimentos jurisprudenciais (ARAÚJO; DUTRA; JESUS, 2017, p. 562-563). Entretanto, a influência neoliberal já estava presente antes mesmo de um posicionamento do governo, como exemplo a Lei nº 6.019/74, que dispôs sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, dando início ao processo de terceirização, criando o vínculo de trabalho por intermédio de uma empresa para exercer atividade meio (RUPP, 2017), aqui é perceptível uma grande característica da prática neoliberal, flexibilização da legislação vigente no país.

O neoliberalismo foi aderido por muitos países a partir de 1970, baseando-se no entendimento da ineficiência do Estado e sua interferência em questões econômicas e sociais

como sendo uma ameaça à liberdade. Seguindo as tendências da globalização, no Brasil, o posicionamento neoliberal constitui adeptos a partir de 1989 com as eleições para a presidência e o discurso do candidato Fernando Collor marcado pelo “Liberalismo Social” (QUIBAO NETO; CABRAL, 2010), inicia-se aqui a trajetória de flexibilização de normas com embasamento na modernização e liberdade do mercado.

A Reforma Trabalhista pode ser compreendida a partir de três aspectos. O primeiro aspecto decorreu perante um momento de desamparo diante da fragilização da classe trabalhadora pós processo político que ocorreu em 2016, sendo o momento propício para o empresariado efetuar negociações estratégicas com a frente representante dos trabalhadores. Um segundo aspecto foi o cenário de crise e fragilidade das instituições da democracia representativa, que viabiliza os Poderes executivo e legislativo aprovar normas sem atender aos interesses sociais. E o terceiro aspecto: a nova lei não tem por base a vulnerabilidade e subordinação do trabalhador, desvinculando-se da própria razão de existir a regulamentação trabalhista (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 293-394). Demonstração da nova política de Estado, baseada na fragilização do sistema de proteção social e no estímulo de normas legais, e de conduta, geradores de concorrência, transferido para os responsabilidades e riscos que antes eram do empregador (ARAÚJO; DUTRA; JESUS, 2017, p. 562), desobrigando o Estado de função de garantidor de melhores condições.

O cenário do desemprego foi abordado como mais um dos motivos para a Reforma Trabalhista, que serviria para reverter o quadro do alto índice de desemprego no país. O número de pessoas desocupadas no 3º trimestre de 2015 foi de 8,9%, comparado ao 2º trimestre do mesmo ano que foi de 8,3%, bem como ao 3º trimestre do ano de 2014 (6,8%) (INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTATÍSTICA E GEOGRAFIA, 2015, p. 07). A propaganda para a criação de novas vagas de trabalho foi um dos argumentos utilizados pelo Representante do Poder Executivo, Michel Temer, para a aprovação da nova legislação.

Em um panorama liberalizante, a nova legislação buscou valorizar a autonomia, garantindo maior liberdade para que as partes negociem as condições do contrato de trabalho, sem a observância da posição de vulnerabilidade e hipossuficiência¹² gerada pela relação assimétrica entre empregado e seu empregador (ARAÚJO; DUTRA; JESUS, 2017, p. 565-566). A Reforma Trabalhista trouxe novos parâmetros para o contrato de trabalho, como os

¹² A hipossuficiência pode ser entendida como o reconhecimento da assimetria decorrente da relação contratual, considerada a subordinação jurídica do empregado frente ao seu empregador, a relação de dependência do empregado em relação a sua remuneração para a garantia de sua subsistência, entre outros fatores que demonstram a sujeição do empregado que o coloca em uma posição mais frágil da relação contratual (FERREIRA, 2012).

contratos intermitentes (artigo 452- A da CLT), em regime de tempo parcial (artigo 58-A da CLT); flexibilizou a jornada de trabalho, como emprego de jornadas de doze horas por trinta e seis horas ininterruptas (artigo 59-A da CLT); fragilizou os sindicatos, com mudanças na forma de financiamento das entidades (artigo 578 da CLT); impôs obstáculos ao acesso à Justiça do Trabalho por parte dos trabalhadores, como o fim do princípio da gratuidade da justiça (artigo 791-A da CLT), entre outros pontos.

A Lei nº 13.476/2017 trouxe em 2017, quase 200 alterações ao texto original da CLT, consolidando-se prevalência do negociado sobre o legislado e a negociação de Convenções e Acordos Coletivos de forma quase que sem limitações, prevalecendo ao que a lei estabelece. Basicamente:

A negociação sindical pode abrir mão dos direitos, exceto aqueles assegurados expressamente na Constituição, e que tais acordos prevalecerão ainda que não ofereçam contrapartida expressa aos trabalhadores, sem que o Poder Judiciário possa declarar sua invalidade em razão do conteúdo prejudicial. [...] os acordos coletivos (celebrados no âmbito de cada empresa) sempre prevalecerão sobre as convenções coletivas (celebradas para todas as empresas na base territorial) [...]. Do ponto de vista do acesso à Justiça do Trabalho e do processo judicial trabalhista, alterações importantes são inseridas no sentido de validar acordos celebrados extrajudicialmente entre empregado e empregador (o que desconsidera a especial vulnerabilidade do trabalhador em face daquele que lhe subordina e remunera) [...] (ARAÚJO; DUTRA; JESUS, 2017, p. 568-569).

A aprovação da lei que alterou completamente os moldes e objetivos da CLT sob a alegação de que os novos contratos de trabalho estariam regulamentando a realidade dos trabalhadores informais, demonstrou o interesse do Estado de se adequar ao que os empresários queriam, pois a legislação teve que se adaptar às formas de contrato que o mercado estava fazendo ao invés dos empresários regulamentarem os contratos àquilo que a norma estabelecia.

A Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017 veio a flexibilizar a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como contribuir para a fragilização dos sindicatos, instituição essencial para o debate entre os trabalhadores e de sua representação. Ainda, colocou o Estado na posição apenas de aplicador da norma e não como garantidor de melhorias para o meio ambiente de trabalho. A posição em que o empregado se encontra na relação com seu empregador, de subordinação e vulnerabilidade, demonstram a necessidade de uma participação ativa do Estado e de instituições na prevenção de abusos.

3.2 Da Lei nº 13.467/2017 à precarização do trabalho: fragilização da participação dos Sindicatos nas garantias dos direitos trabalhistas

A representação sindical é de suma importância para a manutenção da relação de emprego de forma saudável. Um sindicato bem estruturado garante melhor representação dos trabalhadores de sua categoria, possibilitando melhores negociações e evitando arbitrariedades dos empregadores. Dentre as modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical trouxe grande impacto, acarretando posicionamentos divergentes sobre o assunto, de um lado sindicatos e centrais afirmam que o imposto é imprescindível para a manutenção das organizações existentes, enquanto, de outro, posicionam-se serem contrários, pois acreditam que ele estimula a criação de sindicatos sem representatividade (GALVÃO; TEIXEIRA, 2018, p. 190), sendo um dos pontos que causou mais divergência com a aprovação da lei.

Inicialmente, os sindicatos eram criados por iniciativa dos trabalhadores e a manutenção ocorria pela arrecadação de valores pagos de forma voluntária pelos trabalhadores associados. Em 1931, com o Governo Vargas, foi aprovada a Lei da Sindicalização, Decreto nº 19.770/1931, estabelecendo pontos de regulamentação da atuação sindical (BRASIL, 1931), que estabeleceu a forma de funcionamento dos sindicatos, bem como determinou a unicidade sindical e o imposto sindical, transformando os sindicatos em instituições de colaboração e assistência vinculados ao Estado (RUPP, 2017).

O imposto sindical como contribuição com caráter compulsório iniciou em 1940, por meio do Decreto-lei nº 2.377, sendo incorporado pela CLT em 1943, e na CRFB/88 em seu artigo 149, *caput*, determinou sua natureza jurídica de tributo, em razão de sua distinção e pelo aspecto da obrigatoriedade da contribuição anual pelo trabalhador ou empregador pertencente a determinada categoria profissional ou econômica (COSTA, 1986, p.81). Não mais é aplicada a obrigatoriedade, em razão da alteração trazida com a Lei da Reforma Trabalhista, onde o recolhimento da contribuição sindical por parte do empregador passa a estar sujeito a expressa autorização do empregado (artigo 582, *caput*, da CLT).

O viés liberalizante presente na Reforma Trabalhista já se observava desde a década de 1990, quando parte dos sindicatos incorporaram o posicionamento de modernização das relações de trabalho e da flexibilização da norma como alternativa que combateria o desemprego (GALVÃO; TEIXEIRA, 2018, p. 157), neste momento houve a ruptura com os pilares do sistema normativo anteriormente aplicado (principalmente com a Constituição Cidadã de 1988), e que se materializa com a entrada vigor da Lei nº 13.467/2017; continuando a "modernização" com a extinção do Ministério do Trabalho, já no início do mandato do presidente Jair Bolsonaro em 2019 (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 290-293). A busca

pela flexibilização do Direito Trabalho mostrou-se também uma característica do novo governo.

O direito sindical pode ser entendido como “[...] o ramo do direito do trabalho que tem por objetivo o estudo das relações coletivas de trabalho, e estas são as relações jurídicas que têm como sujeitos grupos de pessoas e como objeto interesses coletivos” (NASCIMENTO, A.; NASCIMENTO, S.; NASCIMENTO, M. 2015, p. 22). A atuação sindical pode ser observada em diversas áreas, como em âmbito internacional (constituindo-se na liberdade da entidade sindical se filiar a organismos internacionais, apresentar queixas por violações de direitos, entre outros), coletivo (na defesa de assuntos de relevantes para seus representados), administrativo (referente a administração interna do próprio sindicato e na administração pública por meio dos Conselhos Gestores) e civil (como instituição participa de relações jurídicas, com despesas, propriedade, capacidade de figurar como parte em ação judicial, entre outras capacidades) (NASCIMENTO, A.; NASCIMENTO, S.; NASCIMENTO, M., 2015, p. 26). A organização sindical permeia diversas áreas e sua atuação não se limita apenas em acordos e negociações coletivas.

A CLT antes da reforma permitia que se firmasse acordos e convenções coletivas, sendo a lei o parâmetro mínimo para a negociação, ou seja, os acordos não deveriam suprimir direitos estabelecidos em lei (RUPP, 2017). Com o fim da contribuição obrigatória e a valorização de negociações individuais os sindicatos perderam força nas negociações coletivas, a força adquirida pelo empregador passa a forçar os sindicatos a aceitarem maiores flexibilizações nas cláusulas negociadas, e quando se negam a aceitarem os termos impostos, os empregadores utilizam os contratos unilaterais (GALVÃO, 2019, p. 212). A falta de participação e contribuição dos empregados nos sindicatos retira a força negocial dos mesmos, tornando mais difícil o poder de discussão e negociações de contratos coletivos mais vantajosos.

A inserção da ideia de prevalência do negociado sobre o legislado de forma quase que irrestrita, juntamente com a criação da figura do hipersuficiente (trabalhadores com salários duas vezes superiores ao teto da previdência) e a possibilidade de homologação da rescisão contratual sem a participação do sindicato ou autoridades ligadas ao Ministério do Trabalho, entre outras possibilidades, concedem para os empregadores maior liberdade negocial, estabelecendo a possibilidade de estipulação direitos abaixo do patamar legal e perpetração de disparidade na relação de emprego (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 295) e agora será mais um meio utilizado para a precarização de direitos.

O posicionamento a favor das mudanças, de que a possibilidade negocial irrestrita fortalece os sindicatos e oportuniza uma atuação mais proativa, trazendo às negociações

vantagens não observadas pela lei (GALVÃO, 2019, p. 207). Entretanto, a lei estabelece que em acordos coletivos poderão ser estabelecidas cláusulas com prevalência ao que a legislação dispõe, independentemente de ser menos benéfico ao empregado, tal dispositivo além de dificultar as negociações por parte dos sindicatos, também exime o próprio Estado da sua responsabilidade como garantidor de melhores condições ao trabalhador.

A CRFB/88 estabelece direitos mínimos aos trabalhadores, entres outros, que visem a melhoria de sua condição (artigo 7º, *caput*, da CRFB/88) (BRASIL, 1988). Portanto, quando o Congresso Nacional e Poder Executivo mostram-se favoráveis a possibilidade de negociação ilimitada nas negociações coletivas, estão desobrigando o Estado de garantir melhores condições ao trabalhador. Com as alterações trazidas pela reforma,

O elemento central consiste em retirar do Estado a função de proteção social e dar a ele o papel de levar a cabo as reformas que produzam um enquadramento jurídico capaz de minar a lógica democrática da cidadania social, reforçando as desigualdades e trazendo a responsabilização sobre a vida no trabalho e fora dele para a dimensão individual (KREIN; COLOMBI, 2019, p.08).

O Direito do Trabalho é um direito social e cabe ao Estado estabelecer condições para garantias mínimas e melhoramentos nas condições, e não se eximir, de sua posição de protetor e garantidor, privatizando a matéria.

Quando se indica a demasiada flexibilização dos dispositivos legais, que passam a admitir que individualmente o trabalhador negocie com seu empregador, antes, durante ou até depois do término do contrato de trabalho afirma a desvinculação do direito do trabalho de sua razão de existir, onde, nos primórdios, tentou retirar a validade de negociações individuais que só beneficiavam o empregador (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 295). O desequilíbrio na relação de trabalho e emprego, onde o empregador se encontra em uma posição de superioridade em relação ao trabalhador e empregado, subordinado, demonstra a necessidade de participação mais ativa das instituições e do Estado na garantia de condições mínimas.

Quanto a participação dos sindicatos nas negociações coletivas, compreende "a correlação de forças entre organizações sindicais e patronais no setor de atividade econômica considerado, bem como a orientação político-ideológica dos sindicatos que conduzem a negociação" (GALVÃO; TEIXEIRA, 2018, p. 157), onde categorias fortes e organizadas suscitam poder aos sindicatos e maior capacidade negocial.

O fim da obrigatoriedade da contribuição sindical fez com que houvesse a queda em 88% da arrecadação sindical no ano de 2018 (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 295-296). Uma das alternativas encontradas pelos sindicatos para arrecadarem verbas para a manutenção

dos serviços, foi a direcionar o imposto valor arrecadado anteriormente pelo imposto, pela mensalidade e a taxa negocial (GALVÃO, 2019, p. 216). O suporte financeiro dos sindicatos sofreu restrições de arrecadação e, por ser uma das peças essenciais para a conservação dos sindicatos, acabou que os sindicatos ficaram mais frágeis desde então.

Para entender os efeitos da flexibilização na atuação sindical e como a Reforma Trabalhista interfere nas negociações coletivas, foi realizada uma pesquisa documental com 10 categorias de trabalhadores da indústria e do setor de comércio e serviços de São Paulo. Foi feita uma análise por Galvão e Teixeira (2018, p. 159-160) das convenções celebradas nos últimos 12 anos, para se verificar as tendências de flexibilização já pactuadas e quais as perspectivas de mudança. Observada a reforma trabalhista, foram delimitados os temas mais afetados, sendo eles: remuneração e benefícios; jornada; formas de contratação; saúde e segurança no trabalho e relações sindicais, constatou-se que:

(i) algumas diferenças importantes entre sindicatos sujeitos à maior precariedade e as categorias mais organizadas, tanto em termos da quantidade de benefícios acordados quanto em termos do conteúdo das cláusulas; (ii) que, embora os sindicatos dos setores mais precários expressem uma maior tendência de adaptação à lógica das empresas, verifica-se a negociação de certos direitos por parte de categorias organizadas (a exemplo da negociação diferenciada por tamanho da empresa e/ou função, e da negociação individual de certos benefícios) (GALVÃO; TEIXEIRA, 2018, p. 160).

A pesquisa demonstrou diferenças entre as convenções firmadas por sindicatos representantes de setores mais precários e dos estruturados (metalúrgicos, químicos, bancários e comerciários) que abrange condições mais vantajosas aos trabalhadores através de convenções melhor elaboradas (GALVÃO; TEIXEIRA, 2018, p. 160). Constatou-se na pesquisa que a reforma auxiliou para a precarização dos sindicatos, influenciando nas negociações coletivas, ainda, tais sindicatos “[...] apresentam taxas menores de sindicalização, fazem menos greves e assimilam com mais facilidade o discurso da modernização, chegando inclusive, em alguns casos, a defender a terceirização” (GALVÃO; TEIXEIRA, 2018, p. 179). Nota-se que a precarização dos sindicatos leva a falta de representatividade dos empregados e, assim, diminui as condições dos contratos e convenções coletivas mais benéficas aos empregados.

A atuação sindical reflete principalmente nas negociações coletivas que, com o advento do artigo 611-A da CLT, passou a ter vigência múltiplos incisos autorizando as convenções coletivas estabelecerem cláusulas com padrões inferiores aos legalmente estabelecidos, principalmente se trata de matérias relacionadas à saúde e segurança dos trabalhadores, como no inciso III do dispositivo que trata da redução do intervalo para repouso e alimentação de uma

hora para trinta minutos e da autorização para labor extraordinário em atividade insalubre, independentemente de laudo técnico, no inciso XIII da CLT.

A interferência na forma de funcionamento dos sindicatos e decréscimo de participação do Estado como garantidor provoca um

[...] ataque à capacidade de ação coletiva, as trabalhadoras e os trabalhadores brasileiros são expostos a uma situação de maior vulnerabilidade social. Isso significa que os dispositivos mais flexíveis, aliados a uma representação sindical fragilizada, joga sobre o indivíduo a responsabilidade de entrar, manter-se e angariar renda suficiente num mercado de trabalho instável, hostil e escasso. Esse constante movimento de agarrar-se às oportunidades existentes, questionando cada vez menos as condições de trabalho e de contratação nelas embutidas [...] (KREIN; COLOMBI. 2019, p.04).

A flexibilização da norma, concomitante com a perda de força dos sindicatos, cria a figura da precarização das garantias trabalhistas, tanto nos contratos individuais como nas negociações coletivas. Enfatiza-se a situação das negociações coletivas, onde os empregados além de terem uma menor força negocial, devido a fragilização da representação sindical, a nova legislação garante que o negociado irá se sobrepor ao legislado sem a necessidade de justificativa, bem como autorizou que nelas pudesse haver concessões por apenas uma das partes, acarretando significativo prejuízo.

O debate sobre a amplitude das consequências decorrentes das alterações trazidas pela lei nº 13.467/2017 conquistou espaço internacional. A OIT através de seu Comitê de Peritos requereu ao Governo Brasileiro que sejam revistos os artigos 611-A e 611-B da CLT, referente aos acordos coletivos (BRASIL247, 2019). Os pontos essenciais do Relatório serão analisados no terceiro capítulo deste trabalho, mas cabe aqui salientar que a OIT expressou seu entendimento que as negociações coletivas existem para melhorar as condições dos trabalhadores, não podendo ser utilizada como instrumento destinado à precarização de garantias trabalhistas (CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p. 125).

Assim, demonstrada a importância da representação sindical dos trabalhadores nas negociações coletivas para o alcance de maiores e melhores garantias para a relação de trabalho, auxilia na compreensão da preocupação demonstrada pela OIT com a aprovação de artigos que flexibilizam a CLT e que garantem maior autonomia para as partes estabelecerem os termos contratados. Dessa forma, sindicatos mais fortalecidos garantem melhor representação da categoria, assim como constituem maior capacidade negocial para que não haja abusos por parte do empregador, sendo necessário os mesmos serem valorizados e estimulados seu crescimento.

3.3 Convenções e acordos coletivos de trabalho: parâmetros jurídicos observados com a inclusão dos artigos 611-A e 611-B da CLT

A reforma trabalhista incluiu a CLT parâmetros possíveis de serem estipulados em Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) e Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) através do artigo 611-A da CLT, da mesma forma que estabeleceu algumas matérias proibidas de serem objeto de negociação, pelo artigo 611-B da CLT. As convenções e acordos coletivos são um dos direitos dos trabalhadores assegurados pelo artigo 7º, inciso XXVI, da CRFB/88 (BRASIL, 1988).

Para ser entendida a relevância trazida com os artigos incluídos pela reforma, é necessário entender qual é natureza jurídica do ACT e da CCT,

Embora exista grande celeuma a respeito da delimitação da natureza jurídica dos instrumentos coletivos de trabalho, predomina o entendimento no sentido de que se trata de contratos (negócios jurídicos) criadores de normas jurídicas. São o ACT e a CCT fontes formais autônomas do Direito do Trabalho. Fontes formais porque criam regras jurídicas, assim considerados os preceitos gerais, abstratos e impessoais, dirigidos a normatizar situações futuras. São autônomas porque emanadas dos próprios atores sociais, sem a interferência de terceiro (o Estado, por exemplo, como ocorre com as leis) (RESENDE, 2020, p. 1149).

Assim, conclui-se que ACT e a CCT são legítimos contratos que geram obrigações aos empregadores e empregados, são instrumentos pelos quais são estabelecidas prestações e contraprestações com força de normas jurídicas. As negociações são um direito assegurado pela CRFB (artigo 7º, inciso XXVI, da CRFB/88), e são ótimos instrumentos para regulamentar algumas situações não previstas pela legislação.

Incluído pela Lei nº 13.467/2017, o artigo 611-A dispõe que o ACT e a CCT irão se sobrepor ao disposto em lei quando, entre outras possibilidades, se tratar de: estabelecer jornada de trabalho, sua modalidade de registro e intervalo interjornada respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas; banco de horas anual; adesão ao programa de Seguro-Emprego; plano de cargos, salários e funções compatíveis com o empregado, bem como cargos que se enquadram como funções de confiança; regulamento empresarial; representação dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; remuneração por produtividade e por desempenho individual; troca do dia de feriado; enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, mesmo sem que licença prévia das autoridades competentes;

prêmios de incentivo em bens ou serviços; e participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 2017).

Os incisos presentes no artigo acima citado são apenas algumas matérias que podem ser estabelecidas nos ACT e nas CCT. Destaca-se que no *caput* do dispositivo contém a afirmação “entre outros”, portanto, o rol de possibilidades é exemplificativo, a nova legislação não limita as possibilidades de negociações em prol da flexibilização por meio das negociações. Outro ponto do importante do artigo é o parágrafo 2º, o qual dispõe que “A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico”(BRASIL, 2017). Portanto, adota a possibilidade de as negociações coletivas serem compostas apenas da renúncia de direitos por uma das partes.

O artigo 611-B, de forma taxativa, estabelece trinta incisos indicando as matérias cuja negociação coletiva não pode dispor, pois caracteriza-se objeto ilícito de negociação e, assim, seria considerado nulo o negócio jurídico coletivo. Os principais temas proibidos de serem negociados são: depósitos e indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; adicional noturno; salário mínimo; horas extras; aviso prévio; normas de saúde, higiene e segurança do trabalho; adicional de insalubridade e periculosidade; direito a livre associação e o direito a greve. Além de estabelecer no parágrafo único “Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo” (Parágrafo único do artigo 611-B da CLT) (BRASIL, 2017). O pequeno rol de direitos garantidos sofre ainda mais restrições com existência do parágrafo único do artigo. Observa-se que quando o artigo acima citado taxativamente dispõe sobre matérias que não podem ser negociadas coletivamente, todos os assuntos restantes poderão ser objeto de negociação.

A alteração trazida pela reforma transformou os ACT e as CCT em instrumentos capazes de retirar direitos dos trabalhadores, diminuindo a garantia de que serão acordados melhores condições e uma proteção social mais abrangente, por não precisar respeitar o mínimo legal, assim, demonstra que a inclusão de tais dispositivos veio a ajustar a norma ao que o setor ou local de trabalho deseja, dando poder ao empregador e retirando a proteção do trabalhador (KREIN, 2018, p. 92), se tornando um instrumento regulamentador de vantagens à classe econômica e empresas.

Constar tais dispositivos em uma legislação que inicialmente tornou-se vigente para proteger o trabalhador diante dos abusos dos empregadores demonstra que a norma perdeu seu objetivo principal ao estabelecer:

A prevalência do negociado sobre o legislado, conforme disposta no texto dos artigos 611 – A e 611-B da CLT, evidencia o propósito escancarado de reduzir direitos da classe obreira, sem qualquer tipo de salvaguarda que permita aos trabalhadores resistirem contra as investidas dos empregadores. Em verdade, verifica-se real contrariedade aos objetivos fundamentais do Estado e promove o retrocesso social, e constitui, a rigor, um desprestígio à negociação coletiva entre empregados e empregadores, e aos acordos e às convenções coletivas de trabalho (ASSIS, 2017, p. 221).

As garantias mínimas para a efetivação de um emprego digno de qualidade não pode estar a disposição do empregador para que estabeleça da melhor forma que lhe convir. Equivocado foi o legislativo ao aprovar uma norma que vai de encontro aos anseios da sociedade. Acompanhar as mudanças do mercado de trabalho não significa preconizar as relações de emprego a partir da flexibilização da legislação.

As modificações implementadas pela nova legislação priorizam todo o conjunto de normas até então conquistados e que asseguravam direitos e garantias mínimas as relações de trabalho. Garantias mínimas estabelecidas na legislação interna do Brasil, mas que, também, é uma busca internacional, resumidamente através da efetivação do trabalho decente, um objetivo internacional estabelecido pela OIT e que restou prejudicado em razão das alterações advindas pela Reforma trabalhista.

4 O IMPRESCINDÍVEL RECONHECIMENTO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR À EFICÁCIA DO OBJETIVO DO TRABALHO DECENTE

A preservação da saúde e segurança do trabalhador, bem como a efetivação de garantias básicas, são direitos que devem ser observados pelo Estado na elaboração e aplicação das leis. A vigência da Lei nº 13.467/2017 trouxe alterações significativas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma delas foi a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical, acarretando no enfraquecimento estrutural e negocial de tais instituições. Da mesma maneira que a inovação trazida pelo artigo 611-A da CLT, o qual determina que o negociado coletivamente prevalecerá ao que a lei estipula, flexibilizou direitos garantidos na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988.

O governo brasileiro, em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabeleceu o objetivo do fomento do Trabalho Decente no Brasil, principalmente por meio da aplicação das Convenções da OIT que foram ratificadas pelo país. A efetivação de tal objetivo também deve ser observada nas negociações coletivas, as quais buscam o melhoramento das condições de trabalho. Dessa forma, torna-se essencial analisar os meios utilizados pelo governo brasileiro para a efetivação do trabalho decente e se os dispositivos previstos na Reforma Trabalhista são compatíveis com a efetivação do objetivo.

4.1 O reconhecimento do Trabalho Decente como requisito essencial para as negociações coletivas brasileiras

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui o propósito de melhorar as condições dos trabalhadores no contexto do trabalho, objetivando contribuir para o desenvolvimento humano. Com a finalidade de definir garantias trabalhistas a serem observadas pelos estados-membros, a OIT formulou a ideia de Trabalho Decente como condição fundamental para a garantia do bem-estar do trabalhador e desenvolvimento sustentável.

Em sua Constituição e na Declaração da Filadélfia¹³, a OIT estabeleceu quatro princípios fundamentais que formam a base da Organização, sendo que os países que

¹³ O texto em vigor da Constituição da Organização Internacional do Trabalho foi aprovado na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Montreal, 1946) e tem, como anexo, a Declaração referente aos fins e objetivos da Organização, que fora aprovada na 26ª reunião da Conferência (Filadélfia, 1944). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 12 de maio 2020.

livremente ingressaram como estados-membros se comprometeram a respeitar e promover tais direitos, independente de ratificação de convenções específicas sobre cada assunto trabalhado. A OIT estabeleceu os princípios relativos a direitos fundamentais, são eles: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito a negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1998). Os Direitos Fundamentais estabelecidos no documento serviram como pilar para a formulação do objetivo do Trabalho Decente.

O conceito de Trabalho Decente foi criado pela OIT e formalizado como um objetivo essencial em 1999, na Conferência internacional do Trabalho. O Diretor-Geral dessa organização fez constar em seu relatório o propósito da OIT e as diretrizes a serem seguidas para a promoção do Trabalho Decente:

Atualmente, o objetivo principal da OIT é promover oportunidades para homens e mulheres para alcançar um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. [...] O trabalho decente é o ponto de convergência de seus quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho; o emprego; proteção social e diálogo social. Isso deve orientar as decisões da Organização e definir seu papel internacional nos próximos anos (CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1999).

O conceito de Trabalho Decente acima citado é apenas um esboço de toda a amplitude de garantias que são amparadas pelo objetivo. Assim, o conceito externado pelo Diretor-Geral da OIT pode ser lido apenas como a introdução de todas as garantias previstas nas Convenções criadas pela OIT, pois todas se complementam.

Atendo-se ao que o Diretor-Geral da OIT fez constar em seu relatório, a proposta de promoção ao emprego não se trata apenas da questão quantitativa, de simplesmente criar novos postos de emprego, mas também da questão qualitativa onde eles devem possuir uma qualidade aceitável, adaptado ao local em que será exercido, visto que cada sociedade possui um conceito de qualidade de emprego de acordo com a sua própria realidade (CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1999). A Convenção n. 168 tratou sobre a promoção do emprego e proteção contra o desemprego, observou a relevância do trabalho e do emprego produtivo e livremente escolhido para o desenvolvimento da sociedade como meio pelo qual se torna possível a renda para os trabalhadores, utilizada para a promoção da satisfação pessoal, bem como observou a proteção ao desempregado, através de indenizações (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1988).

A Proteção Social é mais um dos meios para o desenvolvimento e efetivação do Trabalho Decente, podendo ser encontrado na Declaração da Filadélfia (1946) como um meio para “[...] assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária, como assistência médica completa” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1946), bem como “[...] assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1946). Sendo fundamental para a efetivação do trabalho decente, vale citar a Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, publicada em 2008, a qual complementa os caminhos para a garantia da proteção social, por meio: da seguridade social estendida a todos os indivíduos; do aprimoramento das condições de preservação da saúde e segurança do trabalhador; da isonomia nos salários e benefícios; e estabelecimento de salário mínimo para que atenda o mínimo vital (CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2008). Destaca-se aqui que a extensão da garantia para proteção dos trabalhadores da economia informal.

Por fim, o Trabalho Decente também compreende o Diálogo Social, caracterizado pela representação de trabalhadores e empregados, empregadores e governo. Para sua efetivação, as sociedades democráticas devem apresentar “[...] resolução de conflitos, justiça social e aplicação real da política. É o meio pelo qual os direitos são defendidos e o emprego e o trabalho seguro são promovidos, bem como uma fonte de estabilidade em todos os níveis, da empresa à sociedade em geral” (CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1999). Aqui é resguardada a possibilidade de trabalhadores e empregadores manifestarem-se sobre questões que são de seu interesse, conjuntamente com representantes do governo.

Nota-se que a construção da ideia de Trabalho Decente não compreende apenas um mero conceito, mas sim é um direito que se construiu diante de muitos debates e análise do contexto vivido a cada momento histórico e econômico. A promoção do Trabalho Decente inicia com a OIT assumindo o compromisso, como citado anteriormente, de promover oportunidades para que seja alcançado o trabalho decente e produtivo, com a delimitação de patamares mínimos. Entretanto, a definição de uma estrutura para o trabalho decente em nível mundial não terá a mesma eficácia para países com realidades diferentes, a definição de um meio ambiente de trabalho adequado, salário mínimo e condições de segurança, por exemplo, possui valoração variada para cada sociedade, pois cada local possui seu próprio desenvolvimento social, econômico e sistema normativo. Portanto, diante das peculiaridades, cria-se em nível mundial uma regulamentação (o que foi feito pela OIT), para que, a partir desta, sejam criados objetivos específicos para cada local de aplicação.

Devido a relevância do alcance do Trabalho Decente para o desenvolvimento social e econômico, foi ele inserido como um dos principais objetivos internacionais a serem alcançados na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Resumidamente, a agenda foi estabelecida como:

[...] um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, que busca fortalecer a paz universal. O plano indica 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, os ODS, e 169 metas, para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos, dentro dos limites do planeta. São objetivos e metas claras, para que todos os países adotem de acordo com suas próprias prioridades e atuem no espírito de uma parceria global que orienta as escolhas necessárias para melhorar a vida das pessoas, agora e no futuro (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2020).

Definida como uma Agenda internacional para o alcance de metas para o desenvolvimento sustentável¹⁴, a Agenda 2030 foi criada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em setembro de 2015 na cidade de Nova York durante a Cúpula de Desenvolvimento Sustentável. Neste encontro, foram formalizados 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS) a fim de, até o ano de 2030, promover em nível mundial a economia, desenvolvimento social, proteção social e acabar com a pobreza, sendo todos os objetivos alinhados com a proteção ambiental. A Agenda é formada pelos seguintes objetivos: erradicação da pobreza; fome zero e agricultura sustentável; saúde e bem-estar; educação de qualidade; igualdade de gênero; água potável e saneamento; energia limpa e acessível; trabalho decente e crescimento econômico; indústria, inovação e infraestrutura; redução das desigualdades; cidade e comunidades sustentáveis; consumo e produção responsáveis; ação contra a mudança global do clima; vida na água; vida terrestre; paz, justiça e instituições eficazes e parcerias e meios de implementação (NAÇÕES UNIDAS, 2015).

Entre os objetivos para o alcance do desenvolvimento sustentável, encontra-se no 8º ODS o Trabalho Decente e Crescimento Econômico, para o alcance do “[...] crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2020). Nesse objetivo, foram apontadas matérias que, a nível global, os membros da ONU e OIT podem seguir para promover o Trabalho Decente. Seguem nessas metas as características essenciais, já elencadas anteriormente, como a geração de emprego decente; criação de políticas para o emprego pleno

¹⁴ O conceito de desenvolvimento sustentável surgiu no relatório Nosso Futuro Comum, determinando que “O desenvolvimento sustentável é aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem as suas próprias necessidades. ” Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4245128/mod_resource/content/3/Nosso%20Futuro%20Comum.pdf. Acesso em: 13 maio 2020.

e produtivo de forma igualitária; remuneração adequada; acabar com o trabalho infantil; proteção dos direitos trabalhistas; e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores.

A valorização e crescimento do local onde o labor é desempenhado garante uma estrutura mais forte ao empregado, possibilitando ao empregador garantir mais direitos aos seus subordinados. São também objetivos expressos na Agenda 2030 o desenvolvimento de estratégias para o crescimento econômico e produtivo, políticas públicas direcionadas ao empreendedorismo, demonstrando que o crescimento do local de trabalhos também é fator importante para a concretização do trabalho decente.

A efetivação do Trabalho Decente se liga à necessidade de criação de metas que respeitem as particularidades regionais, nacionais ou municipais, devido às variantes de nível de desenvolvimento econômico e social de cada país ou região (ABRAMO, 2010, p.153). A Agenda 2030 estabeleceu, de forma genérica, o que deve ser desenvolvido por cada país para que o Trabalho Decente seja alcançado, sendo inviável que haja apenas um caminho a ser seguido por todos os membros, visto que cada local possui suas próprias carências no desenvolvimento de proteção ao trabalhador e que deve ser ponderado de acordo com a sua realidade.

O Brasil também desenvolveu uma Agenda Nacional para a promoção do Trabalho Decente (ANTD). Em 2003, o governo brasileiro assumiu o compromisso através do memorando de entendimento assinado pelo Presidente da República conjuntamente com o Diretor-Geral da OIT, para estabelecimento de um programa de cooperação técnica para a promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, a qual foi lançada em 2006 (ABRAMO, 2010, p. 159). O processo de desenvolvimento da agenda compreendeu reuniões técnicas entre OIT, secretarias e departamentos do extinto Ministério do Trabalho, bem como fizeram parte os constituintes tripartites (governos, organizações de trabalhadores e empregadores) para a análise das áreas mais carentes de Trabalho Decente (ABRAMO, 2010, p.159-160). Nota-se que a estruturação de metas nacionais a serem alcançadas se deu a partir de amplo diálogo entre instituições representantes dos empregados e empregadores, os quais, notadamente, são os que mais estão inseridos na rotina trabalhista e empresarial brasileira e sabem sobre quais meios a serem seguidos para o alcance de melhores condições no trabalho e emprego.

A ANTD (XVI Reunião Regional Latino-Americana da OIT, 2006, p. 09-10) foi estruturada a partir de três prioridades: gerar mais e melhores empregos com igualdade de oportunidades; erradicar o trabalho escravo e o trabalho infantil, em especial nas suas piores

formas; e fortalecer o diálogo social e o tripartismo como instrumento de governabilidade democrática. Com as prioridades preestabelecidas na Agenda, foi elaborado, em 2010, o Plano Nacional de Trabalho Decente (PNTD), o qual fez constar as estratégias a serem seguidas e os resultados esperados.

Destaca-se aqui a terceira prioridade da ANTD “Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática” (XVI Reunião Regional Latino-Americana da OIT, 2006, p.16), objetivando o crescimento da cultura do diálogo social pela consolidação de seus mecanismos, assim como a participação ativa dos constituintes tripartites na definição de políticas nacionais para a promoção do trabalho decente. As linhas de ação a serem seguidas foram determinadas no texto da própria Agenda, sendo elas: aplicação das normas internacionais, como exemplo, a Convenção sobre direito de sindicalização e de negociação coletiva (Convenção n.98) e os princípios sobre liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização (Convenção n. 87); inclusão das centrais sindicais na discussão e elaboração de políticas públicas; e fortalecimento do diálogo social, através da criação dos Conselhos Nacionais dedicados às relações de trabalho e desenvolvimento econômico e social e a manutenção e fortalecimento das instituições que já existiam, como o Ministério do Trabalho (extinto em 2019) e a Comissão Tripartite de Relações Internacionais; e, por fim, proteção às negociações coletivas, seus mecanismos e processos, fomentando a inclusão de cláusulas que amparem a igualdade de oportunidades e tratamento para os empregados (XVI Reunião Regional Latino-Americana da OIT, 2006, p. 16-18).

O debate tripartite amplia o rol de direitos a serem garantidos em razão da análise argumentativa proporcionada pelo debate entre os representantes dos trabalhadores, empregadores e Governo, garantindo a não precarização das condições de trabalho e emprego. Aqui se destacam as negociações coletivas, regularizadas pela legislação brasileira, instrumento que, além da legislação, estabelece obrigações entre as partes (TARTARO HO, 2004), onde a liberdade de negociação dada aos sindicatos dos trabalhadores e empregadores garante o debate entre os ambos em busca da melhoria na condição de trabalho e não restrição de direitos.

Portanto, após a análise da construção do conceito de Trabalho Decente, pode ele ser entendido como: a busca pela manutenção e criação de novos postos de trabalho formal, produtivo, oportunizada a livre escolha pelo profissional, observada a proteção à saúde e segurança, a seguridade social e a remuneração adequada, assim como, seja estimulado o diálogo social como forma de resolução de conflitos e justiça social, de acordo com a necessidade que cada local que o objetivo é plicado apresenta.

O Trabalho Decente é um objetivo previsto internacional e nacionalmente não sendo expressado um conceito específico justamente para que não haja a restrição de garantias a serem buscadas. Torna-se importante observar que a busca pelo trabalho formal, com garantias a saúde, segurança e bem-estar social se molda a cada momento histórico e contexto social do seu local de aplicação. A efetivação de tal garantia constitui uma tarefa não apenas dos governantes, mas também da sociedade em geral e das instituições que representam os trabalhadores e empregadores. Nesse aspecto, a valorização dos trabalhadores e empregados deve ocorrer para a garantia do desenvolvimento social e a qualidade de vida, sempre observando que os direitos fundamentais não devem ser negociados para aumentarem a competitividade das empresas, sua capacidade de produção e diminuição de custos.

4.2 O Direito à Negociação Coletiva como um pilar estratégico para promoção do Trabalho Decente

O diálogo social tripartido se mostrou essencial para a garantia do Trabalho Decente. A atuação sindical representante da classe trabalhadora é necessária à garantia e efetivação de direitos, por esta razão a OIT promoveu a proteção ao direito à sindicalização e de negociação coletiva por meio de três Convenções, n. 87, n.98 e n. 154, dispositivos essenciais para promover internacionalmente a garantia de direitos e valorização dos sindicatos e dos instrumentos de negociação coletiva firmados por eles, em prol da melhoria das condições de trabalho e emprego.

A Convenção n. 87¹⁵ da OIT foi objeto de debate na 31ª Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em 1948, e versa sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, como um meio para melhorar as condições dos trabalhadores. A Convenção buscou resguardar aos trabalhadores e empregadores os direitos de: fundar sindicatos e os administrá-los; a liberdade de se filiar a sindicatos, sem que haja a intervenção limitando o exercício do direito pelos trabalhadores; garantiu o pluralismo sindical; a liberdade sindical para criarem suas próprias normas internas; possibilidade de eleger seus representantes; e organizar a sua forma de atuação. Ainda, veda que as autoridades públicas intervenham para limitar o exercício de suas atividades. O exercício dos direitos previstos pela convenção deverá estar em harmonia com a legislação nacional, para que o estipulado em um não limite a aplicação do outro (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1948).

¹⁵ Fonte: Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 maio 2020.

O direito a negociação coletiva foi objeto de análise da OIT na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, que ocorreu em 1949 em Genebra, dando origem à Convenção n.98, ratificada pelo Brasil em 18 de junho de 1965 estando em vigor até o momento¹⁶. A conferência adotou diversas proposições a fim de aplicar os princípios relativos ao direito de organização e de negociação coletiva. Expressando 16 artigos, a Convenção n.98 sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva procurou garantir aos trabalhadores a liberdade sindical e fomentar os mecanismos de negociação voluntária “[...] entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego” (Artigo 4º, Decreto Legislativo nº 49 de 1952) (BRASÍLIA, 1952). Sendo as garantias previstas destinadas a promover melhores condições para os trabalhadores, por meio do diálogo entre empregadores e trabalhadores com vistas ao Trabalho Decente.

A última convenção que relevante a ser citada é a Convenção n. 154 que trata sobre o Fomento à Negociação Coletiva, realizada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho que ocorreu em 1981, ratificada pelo Brasil em 10 de julho de 1992 vigente até o presente momento¹⁷. Foi pauta da reunião a necessidade de os estados-membros criarem mecanismos para a efetivação do que já fora tratado nas Convenções realizadas anteriormente, principalmente a Convenção n. 87 e a n.98, em especial o artigo 4º¹⁸ da Convenção n. 98. Observou a Convenção n. 154 a necessidade de estímulo dos países membros à negociação coletiva livre e voluntária garantida a todos empregadores e categorias de trabalhadores.

Dentre tantas características essenciais que justificam a proteção aos direitos da liberdade de associação e liberdade sindical, aqui, os sindicatos não possuem um fim em si mesmos, a organização sindical é instrumento essencial para a consolidação dos interesses dos empregados e trabalhadores através das negociações coletivas (ACKERMAN, 2012, p. 151). Portanto, a efetivação do direito sindical e de associação possui reflexos não apenas dentro das organizações, mas também para o desenvolvimento de novos parâmetros à relação de trabalho, proporcionando condições mutuamente favoráveis ao trabalhador e empregador.

A negociação coletiva é um processo normativo com partes opostas (empregado e empregador) vindo a existir como uma prática favorável dentro da relação da empresa

¹⁶ Fonte: Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 02 maio 2020.

¹⁷ Fonte: Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 02 maio 2020.

¹⁸ “Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego”. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 maio 2020.

(MAGALHÃES, 2019, p. 57). O instrumento proporciona o equilíbrio entre os atores sociais, gerando o desenvolvimento “[...] econômico com justiça social, que é a aspiração fundamental do ser humano” (SOARES FILHO, 2007, 45-46). Visto como uma meta internacional, o instrumento negocial é um dos meios utilizados para a melhoria de condições do trabalhador e para a promoção do Trabalho Decente.

Sobre as negociações coletivas na legislação brasileira, a CLT delegou a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) a função de instrumentos para as negociações coletivas. Ao longo de toda a lei é possível encontrar menções sobre as negociações, mas, mais especificamente, a partir do artigo 611 o conceito é encontrado. A CCT, como determinado no *caput* do artigo 611 da CLT, é o instrumento utilizado por um ou mais Sindicatos representantes dos trabalhadores como meio para efetuar acordo com caráter normativo com um ou mais Sindicatos representantes da categoria econômica, possuindo aplicabilidade nas respectivas categorias representadas (artigo 611, *caput*, da CLT) (BRASIL, 1943). Já o ACT pode ser encontrado no parágrafo primeiro do referido artigo, o qual determina que são acordos feitos entre um ou mais Sindicatos representantes da categoria profissional diretamente com uma ou mais empresas da respectiva categoria econômica, possuindo aplicabilidade no âmbito das empresas que efetuaram o acordo (parágrafo primeiro, artigo 611 da CLT) (BRASIL, 1943). Tais negociações irão estabelecer condições para o exercício da profissão.

Sobre a abrangência das obrigações que podem estar presentes nas negociações coletivas, o Supremo Tribunal Federal (STF) também já se posicionou. Em relação a possibilidade de precarização de direitos por meio das negociações coletivas, em 23 de maio de 2019, foi atribuída repercussão geral a matéria sobre “[...] a controvérsia referente à validade de norma coletiva de trabalho que limita ou reduz direitos trabalhistas [...]” (BRASIL, 2019, p. 6). O Relator, Ministro Gilmar Mendes, fez constar, no acórdão do Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633 que tramita na Suprema Corte, diversas fundamentações doutrinárias e jurisprudenciais dos próprios Ministros para demonstrar o posicionamento do STF em relação a possibilidade de previsão de redução de direitos nos ACT e nas CCT.

O Ministro Gilmar Mendes referiu no acórdão que:

[...] a jurisprudência desta Corte já se firmou no sentido de reconhecer a validade de acordo ou convenção coletiva de trabalho, ainda que disponha sobre a redução de direitos trabalhistas. Entretanto, cumpre destacar que a redução ou limitação dos direitos trabalhistas pelos acordos coletivos deve, em qualquer caso, respeito aos direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados (BRASIL, 2019, p. 16).

Ainda, ao reconhecer a repercussão geral do assunto, o Ministro Relator reafirmou a jurisprudência da Corte e posicionou-se a favor da seguinte tese:

Os acordos e convenções coletivos devem ser observados, ainda que afastem ou restrinjam direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias ao direito flexibilizado na negociação coletiva, resguardados, em qualquer caso, os direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados (BRASIL, 2019, p.18).

Vislumbra-se, assim, que a Suprema Corte do país se posiciona no mesmo sentido que a Reforma Trabalhista, ou seja, as negociações coletivas podem estabelecer irrestritamente meios para a precarização das condições de trabalho, exceto nos casos expressamente previstos na CRFB/88, independente de justificativa para a retirada de direitos. Aqui foi assegurada liberdade à categoria econômica e às empresas de prever nos ACT e nas CCT precarização das condições de trabalho, sem que haja contrapartida benéfica aos trabalhadores.

Analisando que o posicionamento do STF está de acordo com o que foi previsto pela Reforma Trabalhista, proporciona a compreensão da inclusão do Brasil, pela primeira vez, na lista dos dez piores países do mundo para se trabalhar em 2019, segundo o Índice Global de Direitos¹⁹ (AGÊNCIA SENADO, 2019). A inclusão se deu pela aprovação da Lei nº 13.467/2017 (AGÊNCIA SENADO, 2019), mas pode ser entendida a posição do país na lista, visto que o executivo (quem fez a proposta da Reforma Trabalhista), legislativo (quem aprovou a alteração legislativa) e judiciário (posicionamento do STF) estão de acordo com a flexibilização e precarização de direito dos trabalhadores.

Ainda no ano de 2019, foi publicado o relatório anual do comitê de peritos sobre a aplicação de convenções e recomendações da OIT. O comitê é formado por juristas nacionais e internacionais que examinam a aplicação das Convenções e Recomendações da OIT pelos estados-membros (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO, 2019). Portanto, o referido relatório possui a função de analisar como que os países membros estão atuando internamente para efetivar os direitos que se comprometeram a fomentar mediante a ratificação dos dispositivos internacionais da OIT.

O relatório, em relação ao Brasil, tratou sobre as alterações legislativas incluídas na CLT pela Reforma Trabalhista (lei 13.467/20017), analisando alguns retrocessos específicos que ocorreram na legislação e questionando o governo brasileiro quais as medidas que iriam ser tomadas para que a nova lei se adaptasse aos compromissos assumidos pelo Brasil frente a

¹⁹Fonte: disponível em: <https://www.ituc-csi.org/rights-index-2019?lang=en>. Acesso em: 14 de maio 2020.

OIT. O documento analisou a forma de efetivação da Convenção n.98 sobre Direito de Organização e Negociação Coletiva sugerindo ao governo algumas medidas que podem auxiliar em um melhor desempenho do país.

Foi observado pelo comitê (CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p.60-62) que a Lei nº 13.467/2017 poderia limitar o direito fundamental à negociação coletiva em razão da inclusão do artigo 611-A na legislação trabalhista, considerando que os acordos coletivos passaram a prevalecer ao disposto em lei tendo como único limite os constitucionais, que podem ser verificados no artigo 611-B da CLT. Mediante tal análise, foi solicitado ao governo que examinasse, conjuntamente com os parceiros sociais, a possibilidade de revisão dos artigos 611-A e 611-B da CLT, em razão dos dispositivos legais irem de encontro ao objetivo de promover a negociação coletiva, conforme artigo 4º da Convenção n. 98 da OIT.

O comitê frisou (CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p.63) que no dispositivo legal que estabelece a revogação geral da legislação trabalhista através da negociação coletiva é contrário ao objetivo de promover a negociação coletiva e voluntária nos termos do artigo 4º da Convenção n. 98. Demonstrou a preocupação, e a conclusão, de que as cláusulas negociais que venham a se originar a partir dos novos artigos da CLT, na maior parte das negociações, sejam cláusulas menos protecionistas. Destacou a importância da obtenção de um acordo tripartido com regras básicas da negociação coletiva. Foi solicitado que o governo debatesse com os parceiros sociais representativos as medidas necessárias para rever os artigos 611-A e 611-B da CLT, a fim de estabelecer com mais precisão quais as disposições do instrumento negocial farão exceção ao disposto em lei, bem como seu alcance.

Analisado os termos do artigo 4º da Convenção n.98, a comissão destaca (CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019, p.62) o dever de fomentar as negociações coletivas possui o objetivo geral de estabelecer condições mais favoráveis ao que está previsto na legislação nacional, em contrapartida, a existência da possibilidade de reduzir a proteção dos trabalhadores, mediante as negociações, acarreta na deslegitimação do instrumento. A comissão se manifesta no sentido de que o alcance das exceções permitidas no artigo 611-A da CLT afeta a razão de existir as negociações coletivas, alterando o real objetivo do mecanismo, comprometendo sua promoção e seu exercício.

Não se pode deixar de ressaltar o significativo papel das negociações coletivas, como demonstrado pela Cartilha de emprego e trabalho decente produzida pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC):

A lei trabalhista deve estabelecer regras gerais para todos, mas, ao mesmo tempo, abrir espaços para que as partes possam negociar e definir diferentes ajustes. Desse modo, os que não sabem, não podem ou não gostam de negociar terão a lei regendo suas vidas. Os demais, porém, poderão fixar proteções por meio de acordos e convenções coletivos que, evidentemente, devem preservar direitos fundamentais inflexíveis, como a proteção ao menor e à gestante e o combate à discriminação, por exemplo. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO, 2011, p. 14).

O disposto no artigo 611-A de forma exemplificativa não garante segurança alguma ao trabalhador sobre os limites das negociações, mesmo que haja o artigo 611-B. Diante do estudo do sentido de Trabalho Decente e a importância de sua efetivação para o bem-estar do trabalhador e desenvolvimento social e econômico, demonstra que a legislação garantidora de direitos aos trabalhadores deveria, no artigo 611-B, garantir de forma exemplificativa os direitos básicos que devem ser resguardados, não podendo ser objeto de negociação, da mesma forma que o artigo 611-A deveria constar taxativamente quais são os direitos que podem ser flexibilizados nas cláusulas das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.

O diálogo social e o fortalecimento da participação dos atores tripartites proporcionam a discussão de soluções para os problemas trabalhistas originados pelos artigos 611-A e 611-B da CLT (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO, 2011, p. 34). Diante do exposto, em análise o fomento à negociação coletiva, que foi estabelecido como um objetivo internacional em busca de melhores condições ao trabalhador no seu meio ambiente de trabalho, remuneração, bem-estar, saúde e segurança, não está sendo executado pelo Brasil nos moldes estabelecidos pela OIT. As negociações coletivas são instrumentos diretamente ligados a relação de trabalho, estabelecendo leis internas entre sindicatos ou entre sindicato e empresa, deve o mesmo estar de acordo com o alcance do Trabalho Decente, devendo ser utilizado para melhorar as condições de trabalho e não causar a precarização.

4.3 Como garantir a efetivação do Trabalho Decente diante do panorama da atual legislação trabalhista brasileira

O Trabalho Decente é um objetivo mundial que ultrapassa a esfera da defesa de direitos trabalhistas e do trabalhador, pois o acesso a moradias dignas, cultura, educação, saúde e lazer são direitos de todos e introduz não só o trabalhador, mas também suas famílias à vida em sociedade, produzindo reflexos sociais, econômicos, políticos e culturais (MATTOS, 2015, p. 253-256). O objetivo de efetivação do trabalho decente está direcionado ao fortalecimento da

sociedade e redução das desigualdades, por esta razão, analisando as alterações legislativas que ocorreram por meio da lei 13.467/2017, voltada a flexibilização de direitos trabalhistas (GOSDAL, 2006, p. 151-152), não cumprem o compromisso assumido pelo Brasil frente a OIT de promoção da justiça social e Trabalho Decente.

No Brasil, como já apresentado anteriormente, foi desenvolvido um plano nacional para a efetivação do trabalho decente, onde constou metas a serem realizadas de fomento e valorização do trabalho e emprego, para uma melhor efetivação das convenções da OIT ratificadas pelo país. Através do PNTD, bem como pela ANTD, foram observadas as medidas a serem tomadas para a promoção do Trabalho Decente, tendo como objetivos principais: o respeito a dignidade do trabalhador e empregado, inclusão e tutela social, proteção da saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, e o diálogo social tripartite. Medidas simples à qualidade de emprego, bem-estar social e ao desenvolvimento e crescimento do local de trabalho.

As garantias dos direitos trabalhistas previstos tanto nas convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, como os Direitos fundamentais previstos na CRFB, dependem do engajamento do empregador e do Estado brasileiro, como forma de reconhecimento da humanidade do trabalhador, sendo observado que “[...] a proteção à dignidade deve dizer respeito tanto a aspectos ligados à esfera moral do trabalhador, como sua intimidade [...] como condições de saúde e segurança no trabalho” (GOSDAL, 2006, p. 156). Dessa forma, como expressado na Cartilha do CNC (2011, p.14), é necessário harmonizar o desempenho do trabalho e o respeito às garantias fundamentais do trabalhador, com a sustentabilidade das empresas, responsáveis pela geração de novos postos nos moldes do trabalho decente.

A importância da busca pelo Trabalho Decente não se limita ao local de trabalho,

O trabalho decente, mais do que ponto convergente dos objetivos estratégicos da OIT, é elemento imprescindível para realizações sociais, eis que sua promoção produz consequências fortemente positivas em todos os setores da sociedade global, transcendendo a esfera do trabalhador e do direito ambiental do trabalho. Isso implica em concluir que o trabalho decente, e seus elementos, é peça chave para o Estado Socioambiental de Direito por ter como fator primeiro e base a efetivação da dignidade da pessoa humana e a promoção de condições que tornem possível a busca da felicidade. A promoção do trabalho decente produz sustentabilidade social porque tem como pressupostos além da dignidade a participação do trabalhador na vida em sociedade e na tomada de decisões; o acesso do trabalhador e sua família a bens e serviços; a tutela social; a superação da desigualdade e da pobreza; a inclusão social e, a proteção do meio ambiente do trabalho (MATTOS, 2015, p. 271-272).

Pode-se observar que a inclusão e proteção social são pressupostos para a promoção do Trabalho Decente, de forma que poderíamos considerar o trabalho decente como paradigma, como o ponto do qual não se pode mais voltar, apenas aperfeiçoar (MATTOS, 2015, p. 257-

258), sendo que, tal aperfeiçoamento depende do melhoramento estrutural do local que o trabalho é desempenhado, igualmente satisfazendo os direitos básicos dos trabalhadores em todas as esferas da sua vida, não se pode esquecer que o trabalho decente, está intimamente ligado ao trabalho produtivo, possibilitando estabelecer meios à garantia de um ambiente laborativo promovedor de competitividade econômica e bem-estar do trabalhador (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO, 2011, p. 11), devendo haver, a integração de desenvolvimento para o trabalhador e para o seu local de trabalho.

As negociações coletivas são ferramentas que direcionam as relações de trabalho e possuem a capacidade de modernizar e adaptar as situações às novas necessidades que surgem devido constantes mudanças do mercado do trabalho e das empresas, da mesma forma que estabelecem condições de trabalho direcionadas a cada peculiaridade setorial, promovendo a produtividade, competitividade e valorização do trabalhador. Ainda, ajustam-se às necessidades e interesses de um ou mais sindicatos, de trabalhadores e empregadores, e empresas, estabelecendo condições de trabalho mutuamente benéficas (LIMA JUNIOR; CAVALCANTE; PINTO, 2016).

As liberdades sindicais e de associação e o direito à negociação coletiva devem assegurar condições básicas ao desempenho do labor, respeitando a dignidade humana e protegendo o trabalhador contra vulnerabilidades no trabalho (GOSDAL, 2006, p. 152). As negociações coletivas tratam “ [...] do estabelecimento de uma relação de cooperação e parceria entre as empresas e os trabalhadores: confiança e respeito mútuo são requisitos essenciais para o trabalho decente” (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO, 2011, p. 16). Assim, para que hajam vagas de trabalho almejados com a efetivação do amplo rol de direitos abordados pelo conceito de Trabalho Decente, devem as Convenções e Acordos Coletivos estarem de acordo com tais parâmetros, visto que eles estabelecem lei entre as partes.

Já ao Governo Brasileiro, para estabelecer uma boa governança, cabe implementar um diálogo com a sociedade criando um ambiente propício para a solução de problemas sociais e econômicos, fomentando a harmonia social e o crescimento econômico (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO, 2011, p. 55). Assim com, desenvolver políticas econômicas direcionadas ao equilíbrio, sem deixar de lado a proteção social, que é de responsabilidade do Estado, visto que, o excesso de leis pode ser motivo desencorajador para contratações, mas também, a sub-regulamentação é motivo de ausência de investimentos para o trabalhador (LIMA JUNIOR; CAVALCANTE; PINTO, 2016).

Essencial para a efetivação do trabalho decente é a atuação Estatal no sentido de proporcionar um debate participativo entre “[...] esferas governamentais, empresariais, sindicais e da sociedade civil. Deste modo, o Estado é responsável por criar mecanismos de debate e implantação de políticas públicas de promoção do Trabalho Decente” (LEITE, 2018, p. 22). A garantia de direitos devem ser ações prioritárias do Estado brasileiro, fortalecendo sua participação e dos atores sociais na articulação e implementação das políticas públicas de Trabalho decente (LEITE, 2018, p. 22- 23).

Tratando a questão das negociações coletivas em nível nacional, as mesmas passaram a ter valoração superior ao expressado em lei, como demonstrado no *caput* do artigo 611-A da CLT. A negociação coletiva possui a função de estabelecer um contrato entre as partes, prevendo obrigações para ambos e sendo instrumento essencial, devido às mudanças que ocorrem constantemente no mercado de trabalho e que a legislação não consegue acompanhar, servindo como meio flexibilizador da aplicação da legislação vigente. Entretanto, o que preocupa é a precarização que pode ser esperada advinda do termo “entre outros” expresso no dispositivo, revelando que, além da CCT e do ACT fazerem lei entre as partes, o rol exemplificativo do artigo não estabelece um limite negociável para a flexibilização de direitos.

A OIT possui o objetivo principal de firmar padrões mínimos a serem aplicados nas relações trabalhistas, como também incentivar melhores condições de trabalho em nível global, com o objetivo de promover a dignidade humana, a justiça social e o bem-estar geral. É com esse intuito que a OIT elabora em suas Convenções, após pesquisas e debates, garantias a serem observadas pelos seus estados-membros para que os direitos dos trabalhadores sejam observados pelos países, tanto na atuação governamental como na legislação. Assim, como já observado anteriormente, a própria Organização Internacional responsável pela promoção de direitos aos trabalhadores já solicitou ao governo brasileiro que o mesmo realizasse a revisão dos Artigos 611-A e 611-B da CLT, por entender que as negociações coletivas não são instrumentos destinados a redução de direitos trabalhistas, além da legislação trabalhista brasileira estar em desacordo com as Convenções da OIT (n.98 e n.154), pedindo ao país para que se adeque, principalmente ao artigo 4º da Convenção n. 98.

O diálogo social tripartido representa um pilar importante da estratégia para a promoção do Trabalho Decente, a partir da participação democrática dos agentes do mundo do trabalho (representantes do governo, empregadores e trabalhadores), para que ocorra um diálogo social eficaz, com força negocial e processos capazes de resolverem conflitos econômicos e sociais importantes, sem que um lado seja mais beneficiado que outro (ILHA, 2012). O fortalecimento do diálogo social tripartido representa o meio mais eficaz para resolução de conflitos, sendo

importante compreender o “[...] papel das negociações coletivas para o desenvolvimento da sociedade e da própria democracia, ao passo que, em nível nacional, a ampla participação dos interlocutores sociais reforça o processo e a legitimidade das políticas públicas” (BELTRAMELLI NETO, BONAMIM, VOLTANI, 2019, p.04).

Dessa forma, devido a relevância dos ACT e das CCT, não podem neles ocorrer a redução de direitos sem que haja uma justificativa legítima. Deve ser primado nas negociações coletivas a preservação das melhores condições de trabalho, e quando houver a necessidade de flexibilização, devem elas serem pontuais e fundamentadas. Assim, cabe, através do diálogo tripartido, a revisão dos artigos 611-A e 611-B da CLT para que os mesmos entrem em consonância com as Convenções ratificadas pelo Brasil, bem como adequar a legislação trabalhista a sua verdadeira função, proteção do empregado, prevendo, então, a possibilidade de flexibilização desde que sejam expressamente previstas em lei e que haja uma finalidade.

5 CONCLUSÃO

Pode-se observar a relevância da inclusão do direito ao trabalho e do direito dos trabalhadores como Direitos Fundamentais previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, pois a garantia do exercido do trabalho com dignidade, observados o bem-estar do trabalhador, a remuneração adequada, a saúde e segurança, liga-se diretamente ao desenvolvimento social e econômico do país, sendo de fundamental importância a participação ativa do Estado, como um poder soberano que, por meio de políticas públicas, deve promover a efetivação de tais direitos.

Analisadas as mudanças constantes que ocorrem no mercado de trabalho em razão dos aprimoramentos tecnológicos inseridos nas empresas, com as máquinas exercendo funções que anteriormente eram desempenhadas pelo homem, foi um dos motivos que gerou o crescimento do índice de desemprego no país. O aumento da busca por trabalho, conjuntamente com a inclusão o ideário neoliberal que ganhou espaço no país, principalmente a partir da década de 1990, primando pelo enxugamento do Estado e atuação livre do capital, instituindo também a ideia de que o excesso burocrático e legislativo protecionista dos trabalhadores configura como o responsável pela estagnação do mercado e limitante para a evolução das relações de trabalho, auxiliaram no convencimento de Deputados e Senadores para a aprovação da Lei nº 13.467/2017, aprovada a lei, grande parte dos dispositivos da CLT foram flexibilizados, fundamentada na adequação da legislação a realidade dos trabalhadores, a fim de proporcionar maior autonomia nas relações contratuais, dando segurança aos empregadores, e, assim, conseguir reduzir os índices de desemprego.

A redução do desemprego e das informalidades contratuais não foram constatadas com a vigência da lei. O que pode observar foi a influência que as alterações tiveram no exercício das atividades dos sindicatos, visto que foi retirada a contribuição obrigatória por parte dos empregados reduzindo significativamente a arrecadação dos sindicatos. Dessa forma, com sindicatos sem meios para a sua manutenção acarretou danos a sua força de representação dos trabalhadores. Constatou-se a importância da atuação sindical na garantia e efetivação de direitos para os trabalhadores, diante da subordinação existente na relação de trabalho, o sindicato assume a voz do trabalhador, atuando fortemente contra abusos que possam ocorrer por parte do empregador. Entretanto, com a redução da arrecadação houve reflexos na força de representação e, conseqüentemente, no poder negocial necessário para uma negociação coletiva adequada.

No âmbito das negociações coletivas, os Acordos Coletivos de Trabalho e as Convenções Coletivas de Trabalho sofreram impactos com a inclusão dos artigos 611-A e 611-B na CLT, visto que houve a inversão de valores, o valor econômico passou a ser mais importante que o valor social. O artigo 611-A já no *caput* estabelece a possibilidade do contratado se sobrepor ao legislado, e elencou em seus incisos algumas possibilidades, entretanto, ainda fez constar a possibilidade de ser negociados outras matérias além das elencadas no texto do artigo, ou seja, previu um rol exemplificativo para a flexibilização dos direitos dos trabalhadores, independente de demonstrada a necessidade da retirada de direitos, e, ainda, garantiu que aquilo previsto na negociação coletiva iria se sobrepor ao que a legislação brasileira estabelece. Já o artigo 611-B, foi atribuída a função de limitador das negociações coletivas, entretanto, em um rol exaustivo, estabeleceu em seus incisos as garantias que não podem ser objeto de negociação, observou-se que nesse artigo estão presentes os direitos que a própria CRFB/88 estabelece, criando a impressão de que se a Constituição não observasse essas garantias, seriam mais extensas as possibilidades previstas no artigo 611-A da CLT.

Igualmente a Reforma Trabalhista posiciona-se o STF, considerando legítima as negociações coletivas que estabeleçam ilimitadamente redução de garantias aos trabalhadores, tendo como único meio para proteção a CRFB/88, não podendo haver redução de direitos em relação as matérias expressamente previstas na Carta Magna. Ainda, afirmou a possibilidade de ser estabelecido nos ACT e nas CCT apenas concessões, ou seja, que uma das partes pode ter reduzidos seus direitos em benefício a outra parte, sem que haja necessidade que a segunda também, em contrapartida, propicie vantagens à primeira.

A flexibilização da norma, concomitante com a perda de força dos sindicatos, criaram o cenário propício para a precarização das garantias trabalhistas, principalmente em relação às negociações coletivas, o legislador abriu caminho para abusos por parte do empregador e criou obstáculos ao alcance do Trabalho Decente.

O conceito de Trabalho Decente existe para que haja a constante evolução da norma em prol de melhores condições de trabalho. Depois da pesquisa, verificou-se que a garantia de um emprego digno, produtivo, saudável e seguro, contribui para o desenvolvimento social e econômico do Brasil, é meio pelo qual o empregado se afirmar como indivíduo pertencente a sociedade e incluí sua família neste caminho. A aprovação de uma lei que oportuniza amplamente a liberdade ao empregador ditar a forma que será as obrigações referente a relação de trabalho oportuniza a precarização das condições de trabalho através das negociações coletivas. De forma clara, não houve a preocupação do legislador em promover o Trabalho

Decente ao aprovar a Reforma Trabalhista, nem de incluir os sindicatos como instituições importantes para o desenvolvimento.

Acertadamente pronunciou-se a OIT ao sugerir ao governo brasileiro que sejam feitas revisões nos artigos 611-A e 611-B da CLT, mas que para isso ocorra o diálogo tripartite para que haja a representação de todos os envolvidos em uma relação de trabalho saudável, ou seja, representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo. Portanto, é função do Estado a garantia do Trabalho Decente, bem como cabe aos sindicatos a proteção mais direta e específica do trabalhador, não sendo possível a implementação de garantia mínimas de trabalho através das negociações coletivas enquanto estiverem vigentes artigos que diretamente ofendem a dignidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. Trabalho Decente: o itinerário de uma proposta. **Bahia Análise & Dados**, Salvador: Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia, Salvador, BA. v.20 n.3, Salvador, BA, jul./set. 2010, p. 151-171. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/118979096/A-D-Trabalho-Decente>. Acesso em 11 de maio 2020.
- ACKERMAN, Mario. Liberdade Sindical e Trabalho Decente. **Revista TST**, Brasília, vol. 78, no 2, Brasília, DF, abr./jun. 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/31456/009_ackerman.pdf?sequence=3. Acesso em 15 maio 2020.
- AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Câmara aprova projeto da reforma trabalhista**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/512664-camara-aprova-projeto-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em 14 de maio de 2020.
- AGÊNCIA SENADO. **Brasil está entre os piores países do mundo para trabalhador, aponta debate**. 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/06/24/brasil-esta-entre-os-piores-paises-do-mundo-para-trabalhador-aponta-debate>. Acesso em 14 maio 2020.
- AGÊNCIA SENADO. **CAS rejeita relatório sobre projeto da reforma trabalhista**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/06/20/cas-rejeita-relatorio-sobre-projeto-da-reforma-trabalhista>. Acesso em 01 maio 2020.
- AGÊNCIA SENADO. **Aprovada a reforma trabalhista**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/11/aprovada-a-reforma-trabalhista>. Acesso em 01 maio 2020.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O trabalho decente como direito humano e fundamental. **Revista TRT 8ª Região**, Belém. v. 48, n. 95, p. 123-141, jul./dez. 2015. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20TRT08/TRT08%20v48%20n95%20completa%20jul-dez%202015.pdf>. Acesso em 09 abr. 2019.
- ANDRADE, André Gustavo Corrêa de. O Princípio Fundamental da Dignidade Humana e sua Concretização Judicial. **Revista da EMERJ**, v.6, n.23, p. 316-335, Rio de Janeiro, RJ, 2003. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista23/revista23_316.pdf. Acesso em 03 de jun. 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed.São Paulo, 2018.
- ARAÚJO, Maurício Azevedo de; Dutra, Renata Queiroz; JESUS, Selma Cristina Silva de. Neoliberalismo e flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e na França. **Cadernos do CEAS**, Salvador, BA, n. 242, p. 558-581, set./dez. 2017. Disponível em: <https://cadernosdoceas.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/401/330>. Acesso em 20 abr. 2020.

-ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas de. A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Ano V, n. 9, Salvador, BA, Out. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130414/2017_assis_rebeca_valorizacao_negociado.pdf?sequence=1. Acesso em 02 maio 2020.

-ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO (ABET). **Relatório 2019 da Comissão de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações – OIT**. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/relatorio-2019-da-comissao-de-peritos-sobre-a-aplicacao-de-convencoes-e-recomendacoes-oit/>. Acesso em 14 maio 2020.

-BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo** / César Reinaldo Offa Basile. – 9. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019. – (Coleção sinopses jurídicas ; v. 28).

- BARZOTTO, Luis Fernando. Justiça Social: Gênese, estrutura e aplicação de um conceito. **Revista Jurídica da Presidência**. vol. 5, n. 48, Brasília, DF, maio 2003. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/747/738>. Acesso em 03 de jun. de 2020.

-BELTRAMELLI NETO, Silvio; BONAMIM, Isadora Resende; Voltani, Julia de Carvalho. Trabalho decente segundo a OIT: uma concepção democrática? Análise crítica à luz da teoria do contrato social. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**. v. 14, n. 1 / 2019 e33853. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/33853/pdf>. Acesso em 17 maio de 2020.

-BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (1934)**. Brasília, DF: Casa Civil, 1934.

-BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Casa Civil, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acessado em 02 dez. 2019.

-BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho, Brasília, DF, Casa Civil, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 07 de jun. 2020.

-BRASIL. **Decreto nº 19.770**, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronaes e operarias e dá outras providências, Brasília, DF, Casa Civil, 1931. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm. Acesso em: 07 de jun. 2020.

-BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633 Goiás. Tribunal Regional do Trabalho de Goiás (TRT18). Ministro Gilmar Mendes. Brasília, Distrito Federal, 02 de maio de 2019. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340227643&ext=.pdf>. Acesso em 06 de jun. 2020.

-BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis Trabalhistas. Consolidação das Leis Trabalhistas. Brasília, DF. 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 01 maio 2020.

-BRASIL247. Comissão da OIT pede revisão de pontos da 'reforma' trabalhista, 2019. Disponível em: <https://www.brasil247.com/brasil/comissao-da-oit-pede-revisao-de-pontos-da-reforma-trabalhista>. Acesso em 29 de maio 2020.

-BRASÍLIA. **DECRETO LEGISLATIVO Nº 49, DE 1952**. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_098.html. Acesso em 15 maio 2020.

-CAMPANA, Priscila. O impacto do neoliberalismo no Direito do Trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília a. 37 n. 147 jul./set. 2000. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/614/r147-12.PDF>. Acessado em 12 abr. 2020.

-CARDOSO, Adalberto; AZAIS, Chistian. **REFORMAS TRABALHISTAS E SEUS MERCADOS**: uma comparação Brasil-França. Caderno C R H, Salvador, v. 32, n. 86, p. 307-323, Maio/Ago. 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v32n86/0103-4979-ccrh-32-86-0307.pdf>. Acessado em 21 abr. 2020.

-CLÉVE, Clémerson Merlin. A Eficácia dos Direitos Fundamentais Sociais. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, vol. 54, p. 01-08, Jan. 2006. Disponível em: <http://www.clemersoncleve.adv.br/wp-content/uploads/2016/06/A-efic%C3%83%C2%A1cia-dos-direitos-fundamentais-sociais.pdf>. Acesso em 28 maio 2020.

-COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. **Nosso Futuro Comum**. Editora da Fundação Getúlio Vargas. 2ª ed. Rio de Janeiro/RJ 1991. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4245128/mod_resource/content/3/Nosso%20Futuro%20Comum.pdf. Acesso em 13 maio 2020.

-COMPARATO, Fábio Konder. **A Constituição Mexicana de 1917**. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/educar/redeedh/anthist/mex1917.htm>. Acesso em 13 de nov. 2019.

-CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO (CNC) (BRASÍLIA) (org.). EMPREGO E TRABALHO DECENTE: um conceito produtivo para o País. Brasília, 2011. Disponível em: http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/web_trabalho_decente.pdf. Acesso em: 13 maio 2020.

-CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 87ª., 1999, Genebra. Relatório do Diretor Geral: Trabalho Decente [...]. Genebra: [s. n.], 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 11 maio 2020.

-CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 97ª., 2008, Genebra. **Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa** [...]. Genebra: [s. n.], 2008. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf. Acesso em: 06 maio 2019.

-COLLOR, Fernando. **Uma Proposta Social-Liberal**. Brasília : Senado Federal, 2008. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/102458/000102458.pdf?sequence=11&isAllowed=y>. Acesso em 26 abr. 2020.

-COSTA, Sergio Amad. A questão do imposto sindical. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, jul. /set. 1986, p.81-84. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v26n3/v26n3a10.pdf>. Acesso em 02 maio 2020.

-DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, ES, nº 2, 2007. Disponível em: <http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em 28 de maio de 2020.

-DIÓGENES JÚNIOR, José Eliaci Norgueira. Gerações ou dimensões dos direitos fundamentais? **Conteúdo Jurídico**, Brasília, DF: 07 jun 2020. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/29835/geracoes-ou-dimensoes-dos-direitos-fundamentais>. Acesso em 28 maio 2020.

-DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. **A CONTRARREFORMA NEOLIBERAL E A TERCEIRIZAÇÃO**: a precarização como regra. Caderno C R H, Salvador, v. 32, n. 86, p. 289-305, Maio/Ago. 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v32n86/0103-4979-ccrh-32-86-0289.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2020.

-FERREIRA, Henrique; FREITAS, Lenara Giron de. **A análise da lei 13.467 a partir do Princípio da Proteção**: avanços e retrocessos. In: XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE, RS, 27, 2018, Porto Alegre. Anais. Florianópolis: CONPEDI, 2018, p. 26-42. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/34q12098/9i205146/YUmZnD09GGMB5nTr.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2019.

-FERREIRA, Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, São Paulo, n. 40, p. 97-127, São Paulo, SP, 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103768/2012_ferreira_miguel_hipossuficiencia_subordinacao.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em: 03 de jun. 2020.

-FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Direitos Trabalhistas Constitucionalizados**: De 1824 a 1988 e 25 anos depois. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_25388279_DIREITOS_TRABALHISTAS_CONS. Acesso em: 14 de nov. 2019.

- GALVÃO, Andréia. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. In: KREIN; José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.),

Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade. 1ed, Campinas, 2019, p. 202-223. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/livro-reforma-trabalhista-no-brasil-promessas-e-realidade/>. Acesso em: 01 maio 2020.

-GALVÃO, Andréia; TEIXEIRA, Marilane.. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. In: KREIN, José Dari; GUIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis (Orgs.), **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018, p. 155-181. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 01 maio 2020.

-GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador:** um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. Tese apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Doutor em Direito, Curso de Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2006. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/4675/THEREZA%20CRISTINA%20GOSDAL.PDF?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em 16 mai 2020.

-IANNI, Octavio. **Marx:** sociologia. 8ª ed. São Paulo: Ática, 1996.

-ILHA, Renato. **Diálogo social e tripartismo movimentam debates na I CNETD**. Sindicato dos Empregados no Comércio, Porto Alegre, ago. 2012. Disponível em: <https://sindec.org.br/dialogo-social-e-tripartismo-movimentam-debates-na-i-cnetd.htm>. Acesso em: 17 maio 2020.

-INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTATÍSTICA E GEOGRAFIA (2015). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 3º trimestre de 2015**, 2015. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2015_3tri.pdf. Acesso em: 26 abr. 2020.

-INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION. **Global Rights Index 2019**. Disponível em: <https://www.ituc-csi.org/rights-index-2019?lang=en>. Acesso em 14 maio 2020.

-JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

-JÚNIOR LIMA, Arnaldo Barbosa; CAVALCANTE, Daniel; PINTO, Igor Parente. O fortalecimento das negociações coletivas é indispensável para o crescimento da produtividade do trabalho no Brasil. **Política em foco: mercado de trabalho**. Nov. 2016. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7319/1/bmt61_fortalecimento.pdf. Acesso em 17 maio 2020.

-KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. **Revista Tempo Social**, revista de sociologia da USP, v. 30, n.1, 2018, p. 77-104. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ts/v30n1/1809-4554-ts-30-01-0077.pdf>. Acesso: em 03 maio 2020.

-KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. **A Reforma Trabalhista em foco:** desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. Centro de Estudos

Educação e Sociedade, Campinas, v.40, e0223441, 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v40/1678-4626-es-40-e0223441.pdf>. Acessado: em 21 abr. 2020.

-LAGE, ROSILAINE CHAVES. A importância da efetividade do princípio da valorização do trabalho regulado no capitalismo atual. Tese de Mestrado em direito do trabalho. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2009. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_LageRC_1.pdf. Acesso em: 3 jun. 2020.

-LEITE, Letícia Mourad Lobo. **O Papel do Estado na promoção do Trabalho Decente e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites, Geneva, Suíça, 2018 p. 22-23. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em 17 maio 2020.

-MACIEL, Fabianne Manhães. Função socioambiental da propriedade. **Revista do Direito Ambiental e Sociedade**, v. 2, n.1, p. 361-386, Caxias do Sul, RS, jan./jun.2012. Disponível em: <http://www.uces.br/etc/revistas/index.php/direitoambiental/article/view/3711/2134>. Acesso em: 03 de jun. 2020.

-MAGALHÃES, Bruno Costa. **Negociação coletiva**: um processo favorável à normatização das relações de trabalho. 2019. Tese de mestrado para obtenção do grau de Mestre em Ciências Empresariais - Universidade Fernando Pessoa. Porto, 2019. Disponível em: https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/7745/1/DM_Bruno%20Magalh%C3%A3es.pdf. Acesso em: 12 maio 2020.

-MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

-NASCIMENTO, Amauri Mascaro. (in memorian); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **COMPÊNDIO DE DIREITO SINDICAL**, 8. ed, São Paulo: LTr, 2015. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5254.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2020.

-MATTOS, Michele Beutinger. Conquistas sociais a partir da promoção do trabalho decente no Brasil. **Revista: Direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, v. 1, n. 1, p. 253-275, jul./dez. 2015. Disponível em: <http://www.periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8748/5955>> Acesso em: 16 maio 2020.

-NAÇÕES UNIDAS. TRANSFORMANDO NOSSO MUNDO: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, outubro 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 13 maio 2020.

-PLANO NACIONAL DE EMPREGO E TRABALHO DECENTE: gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais. Brasília, 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226249.pdf. Acesso em: 13 maio 2020.

-ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. PLATAFORMA: Agenda 2030. [S. l.]: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento e Instituto de Pesquisa Econômica

Aplicada, 3 jun. 2020. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/sobre/>. Acesso em: 13 maio 2020.

-ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. PLATAFORMA Agenda 2030: Objetivo 8. Trabalho Decente e Crescimento Econômico. [S. l.]: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 3 jun. 2020. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/ods/8/>. Acesso em: 13 maio 2020.

-ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções ratificadas pelo Brasil. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 02 de maio 2020.

-ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 168:** Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego. Aprovada na 75ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1988. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236246/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 maio 2020.

-ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.87:** Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, 1948. Aprovada na 1ª Sessão do Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e São Francisco, EUA, 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em 15 maio 2020.

-CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 108.ª., 2019, Genebra. **Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones [...]**. Genebra: [s. n.], 2019. 758 p. Tema: Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_670148.pdf. Acesso em: 15 maio 2020.

-ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**, Genebra, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 12 maio 2020.

-CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 99.ª., 2010, Genebra. **Acelerar a ação contra o trabalho infantil [...]**. [S. l.: s. n.], 2010. 81 p. Traduzido por Gabinete de Estratégia e Planejamento, GEP/MTSS. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666230.pdf. Acesso em: 05 maio 2019.

-PRONI, Marcelo Weishaupt; ROCHA, Thaíssa Tamarindo da. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. **Revista ABET**, Salvador, BA, v. 9, n. 1, p. 11-33, jan./jul. 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/abet/article/view/15486/8849>. Acesso em: 09 abr. 2019.

-QUIBAO NETO, José; CABRAL, Chico. **Neoliberalismo, Privatizações e Organizações Sociais (OS's)**. Disponível em: <https://universidadeparaquem.wordpress.com/2010/05/10/neoliberalismo-privatizacoes-e-organizacoes-sociais-os%C2%B4s/>. Acesso em 26 abr. 2020.

-RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

-RIBEIRO, José; BERG Janine. Evolução recente do Trabalho Decente no Brasil: avanços e desafios. **Bahia Análise & Dados**, Salvador: Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia, 2010. v.20 n.º3 p. 173- 194. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/118979096/A-D-Trabalho-Decente>. Acesso em 11 de maio 2020.

-RUPP, Luiz Gustavo Assad. **Reforma e Contrarreforma trabalhista**. Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Joinville e Região, 2017. Disponível em: <http://www.sinsej.org.br/2017/11/18042/>. Acesso em: 22 de abr. 2020.

-SACOMANO, José Benedito; GONÇALVES, Rodrigo Franco; SILVA, Márcia Terra da; BONILLA, Silvia Helena; SÁTYRO, Walter Cardoso. **Indústria 4.0: conceito e fundamentos**. São Paulo: Blucher, 2018.

-SOARES FILHO, José. As negociações coletivas supranacionais para além da OIT e da União Europeia. **Revista CEJ**, Brasília, Ano XI, n. 39, p. 44-52, Brasília, DF, out./dez. 2007. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/ojs2/index.php/revcej/article/viewFile/946/1119>. Acesso em: 16 maio 2020.

-SILVA, Vigílio Afonso da. O conteúdo essencial dos direitos fundamentais e a eficácia das normas constitucionais. *Revista de Direito do Estado*, 2006, p. 23-51. Disponível em: https://teiasocial.mpf.mp.br/images/3/31/Conteudo_essencial.pdf. Acesso em 28 de maio 2020.

-CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. **A quarta revolução industrial: impactos sobre as organizações, emprego, trabalho e competências**. Brasília, DF, 2018. Disponível em: https://cfa.org.br/wp-content/uploads/2018/10/Ato_0224232_QUARTA_REVOLUCAO_INDUSTRIAL.pdf. Acesso em: 01 nov. 2019.

-TARTARO HO, Giseli Angela. **Pacto social tripartite: uma alternativa para a crise social**. Migalhas, [S. l.], p. S/N, out. 2004. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/6704/pacto-social-tripartite-uma-alternativa-para-a-crise-social>. Acesso em: 13 maio 2020.

-TESSARINI JUNIOR, Geraldo; SALTORATO, Patrícia. Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Produção Online**. Florianópolis, SC, v. 18, n. 2, p. 743-769, 2018. Disponível em: <https://producaoonline.org.br/rpo/article/view/2967/1678>. Acesso em: 12 dez. 2019.

-VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito Material do trabalho: noções introdutórias, relação de emprego e contrato de trabalhos**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2016.

-XVI Reunião Regional Latino-Americana da OIT, 16. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**, Brasília, DF, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em 12 de maio 2020.