



UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DE LONDRINA

---

MAYRA FREIRE DE FIGUEIREDO

**GLOBALIZAÇÃO E TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO  
TRABALHO:  
A ATUAÇÃO SINDICAL COMO MEIO DE PROMOÇÃO DO  
TRABALHO DIGNO**

---

Londrina  
2020

MAYRA FREIRE DE FIGUEIREDO

**GLOBALIZAÇÃO E TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO  
TRABALHO:  
A ATUAÇÃO SINDICAL COMO MEIO DE PROMOÇÃO DO  
TRABALHO DIGNO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina - UEL, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Elve Miguel Cenci

Londrina  
2020

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL

F866 Freire de Figueiredo, Mayra.  
Globalização e transformações no mundo do trabalho : a atuação sindical como meio de promoção do trabalho digno / Mayra Freire de Figueiredo. - Londrina, 2020.  
106 f.

Orientador: Elve Miguel Cenci.  
Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Programa de Pós-Graduação em Direito Negocial, 2020.  
Inclui bibliografia.

1. Globalização - Tese. 2. Trabalho Digno - Tese. 3. Negociação Coletiva - Tese. I. Miguel Cenci, Elve . II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Estudos Sociais Aplicados. Programa de Pós-Graduação em Direito Negocial. III. Título.

CDU 34

MAYRA FREIRE DE FIGUEIREDO

**GLOBALIZAÇÃO E TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO  
TRABALHO:  
A ATUAÇÃO SINDICAL COMO MEIO DE PROMOÇÃO DO TRABALHO  
DIGNO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina - UEL, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador: Prof. Dr. Elve Miguel Cenci  
Universidade Estadual de Londrina – UEL

---

Prof. Dr. Luiz Alberto Pereira Ribeiro  
Universidade Estadual de Londrina – UEL

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Dinaura Godinho Pimentel Gomes  
Faculdades Londrina

Londrina, 19 de outubro de 2020.

Dedico este trabalho ao meu amado Deus. Para  
Ele são todas as coisas.

## **AGRADECIMENTOS**

A meu Deus, que me abençoou com a oportunidade de cursar o Mestrado. Esse foi o sonho que meu querido Pai sonhou para mim.

Aos meus pais, que hoje estão com o Senhor e permanecem na minha memória e no meu coração. Minha mãe Rossana, que tudo fez pelo meu caminhar, torcedora oficial dos meus sonhos, meu grande amor e minha maior inspiração. Ao meu pai Rudinei, meu herói e fortaleza, um amor que me leva adiante.

Às minhas irmãs Nayara, Tatiana e Mariana e sobrinhas Lorena e Lara, meu grande tesouro na terra, o que me impulsiona a não desistir e me sustenta em todos os momentos. Agradeço por cuidarem de mim e me incentivarem nessa caminhada.

Ao meu orientador, Prof. Elve Miguel Cenci, a quem devo toda gratidão por me acompanhar durante essa jornada, especialmente por abraçar esse projeto e me permitir abordar um tema que tanto amo.

À minha amiga Lara, instrumento de Deus na minha vida, quem primeiro semeou a ideia de um dia cursar o Mestrado. E nunca deixou de regar essa ideia até que florescesse.

Ao meu amigo Eduardo Calixto, pela parceria de curso e pesquisa, por todo incentivo desde as primeiras tentativas de ingresso no Programa do Mestrado. À minha amiga Alana Tiosso, pela parceria nas viagens e eventos do curso, agradeço por compartilhar de cada momento e por celebrar cada passo alcançado. E a todos os amigos que direta ou indiretamente também colaboraram para que eu alcançasse esse objetivo.

Aos demais professores do curso, que tanto contribuíram para tornar essa jornada tão especial. Pelos conhecimentos partilhados, pela alegria transmitida, pelo apoio a mim e a cada amigo da turma.

E, por fim, registro meu profundo carinho à turma do Mestrado. Turma que inspira. Para sempre minha gratidão a cada um que esteve comigo nesse Mestrado.

FIGUEIREDO, Mayra Freire de. **Globalização e transformações no mundo do trabalho**: a atuação sindical como meio de promoção do trabalho digno. 2020. 104 f. Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2020.

## RESUMO

A Constituição da República de 1988 caracteriza o trabalho como essencial à garantia de uma vida digna ao indivíduo. Inclui o direito ao trabalho dentre os direitos fundamentais sociais; institui como fundamento do Estado Democrático de Direito a valorização social do trabalho; estabelece como base da ordem econômica a valorização do trabalho humano; e funda a ordem social no primado do trabalho. Pelo labor digno, atinge-se o objetivo do bem-estar e da justiça sociais. Também eleva a livre iniciativa como fundamento da República Federativa do Brasil, base do Estado Democrático Brasileiro e da ordem econômica. Livre iniciativa e valorização do trabalho humano encontram-se, na ordem jurídico-constitucional pátria, em patamar de igualdade. Ambos devem ser efetivados. Ocorre que as relações empresariais, com o avanço da tecnologia, os novos métodos de produção e de organização laboral e os efeitos impactantes da globalização econômica, entram, muitas vezes, em choque com a garantia do trabalho digno. Nota-se a precarização das relações laborais e a desconsideração da condição humana do trabalhador, legitimadas, de forma mascarada, pela livre iniciativa. Nesse contexto, a pesquisa analisará as transformações do mundo laboral na conjuntura estampada pela globalização econômica e sua relação com a efetividade do labor digno. Liga-se ao Direito Negocial e à linha de pesquisa "Estado Contemporâneo: Relações empresariais e Relações Internacionais" por estar vinculada ao estudo do trabalho e suas transformações, à globalização e seus impactos, à negociação coletiva como meio de solução de conflitos efetivo para defesa do trabalho humano. Ainda investiga o atrito entre a valorização do trabalho e a livre iniciativa, na ótica do Direito do Brasileiro, enfatizando a atuação dos sindicatos como forma de harmonizar tais comandos e preservar a dignidade humana do trabalhador frente ao fenômeno da globalização. Utiliza-se do método dedutivo, com revisão bibliográfica e levantamento de obras e artigos de revistas pertinentes à temática, a exemplo de Boaventura de Souza Santos para tratar da globalização, Ricardo Antunes e Reginaldo Melhado sobre as mutações do universo laboral e Dinaura Godinho Pimentel Gomes sobre a importância da valorização do trabalho humano como princípio condutor das relações sindicais. Pretende-se apontar formas de conjugação entre a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, mormente frente à globalização, demarcada pelo ideário neoliberal e pela flexibilização de direitos trabalhistas. Destaca-se a atuação dos sindicatos como principal ator nesse processo, os quais, no âmbito da negociação coletiva, podem resgatar e promover o trabalho digno, pautando-se na centralização da pessoa humana e sua dignidade nas relações empresariais no mundo globalizado.

**Palavras-chave:** Globalização. Flexibilização de direitos. Valorização do trabalho humano. Sindicatos. Trabalho digno.

FIGUEIREDO, Mayra Freire de. **Globalization and transformations in the world of work: labor union as a way of promoting decent work.** 2020. 104 p. Dissertation (Master's degree in Business Law) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2020

## ABSTRACT

The 1988 Constitution of the Republic characterizes work as essential to ensure a worthy life of the individual. It includes the right of work among the social fundamental rights; institutes as fundamental of the Democratic State of Law the social appreciation of work; establishes as basis of economic order the appreciation of human work; and founds the social order in the primacy of work. For the worthy labor, reaches the goal of the well-being and social justice. Also raises the free initiative as foundation of the Federative Republic of Brazil, base of the Brazilian democratic state and economic order. Free enterprise and appreciation of the human work are found, in the homeland legal-constitutional order, on equal level. Both should be made effective. Occurs that business relations, with the progress of technology, the new production methods, labor organization and impactful effects of the economic globalization, often clash with the guarantee of decent work. You notice the precariousness of labor relations and the disregard of the human condition of the worker, legitimated, in a masked way, by the free enterprise. In that context, the research will analyze transformations in the world of work in the conjuncture demonstrated by the economic globalization and your relation with the effectiveness of worthy work. Business law links to the research line "Contemporary State: business relations and international relations" for being linked to the study of work and its transformations, to globalization and its impacts, collective deal as an effective means of resolving conflicts to defend human labor. It still investigates the attrition between the valorization of work and free enterprise, from the point of view of Brazilian Law, emphasizing the work of labor unions as a way of harmonizing such commands and preserving the human dignity of workers in the face of the phenomenon of globalization. It uses the deductive method, with bibliographic review and survey of works and articles from magazines relevant to the theme, as an example of Boaventura de Sousa Santos about globalization, Ricardo Antunes and Reginaldo Melhado about change in the labor universe and Dinaura Godinho Pimentel Gomes about the importance of human work appreciation as guiding principle of union relations. It is intended to point out forms of conjugation between the human work appreciation and free enterprise, especially in the face of globalization, demarcated by neoliberal ideas and due to flexibilization of labor rights. The work of the labor unions stands out as the main actor in this process, which in the context of collective deal, can rescue and promote the worthy work, based on the centralization of the human person and his dignity in business relations in the globalized world.

**Key-words:** Globalization. Flexibilization of labor rights. Valorization of work. Trade unions. Decent work.



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>1 GLOBALIZAÇÃO E TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO</b> .....	12
1.1 OS PROCESSOS DE GLOBALIZAÇÃO .....	13
1.2 CRISE DO ESTADO-NAÇÃO .....	20
1.3 NEOLIBERALISMO E FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS.....	26
1.4 GLOBALIZAÇÃO E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA .....	28
1.5 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E O IMPACTO DAS TECNOLOGIAS.....	31
1.6 GLOBALIZAÇÃO E FRAGMENTAÇÃO SINDICAL .....	36
<b>2 LIVRE INICIATIVA E VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO NA ORDEM JURÍDICO-CONSTITUCIONAL BRASILEIRA</b> .....	41
2.1 IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL E A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS.....	42
2.2 OS PRINCÍPIOS DA ORDEM ECONÔMICA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: LIVRE INICIATIVA E VALORIZAÇÃO DO TRABALHO .....	47
2.3 A FLEXIBILIZAÇÃO DO MODELO TRADICIONAL DE EMPREGO NO CONTEXTO DA GLOBALIZAÇÃO .....	54
2.4 TRABALHO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA .....	56
<b>3 A ATUAÇÃO DOS SINDICATOS PARA GARANTIA DO TRABALHO DIGNO</b> .....	61
3.1 EVOLUÇÃO DO SINDICALISMO NO BRASIL: DA RESTRIÇÃO À LIBERDADE SINDICAL .....	62
3.2 OS DESAFIOS DO SINDICALISMO NO CONTEXTO DA GLOBALIZAÇÃO .....	71
3.3 O FUTURO DOS SINDICATOS DIANTE DA LEI 13.467/2017 – REFORMA TRABALHISTA.....	80
3.4 A IMPORTÂNCIA DOS SINDICATOS PARA GARANTIA DO TRABALHO DIGNO E OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	84

3.5	DIRETRIZES E PERSPECTIVAS DA OIT PARA O FUTURO DO TRABALHO: O FORTALECIMENTO DA ATUAÇÃO SINDICAL.....	89
	<b>CONCLUSÃO</b> .....	93
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	97

## INTRODUÇÃO

A Constituição da República de 1988 caracteriza o trabalho como essencial à garantia de uma vida digna, incluindo-o dentre os direitos fundamentais sociais. Além disso, estabelece como base da ordem econômica e da ordem social o valor social do trabalho humano, instituindo-o como fundamento do Estado Democrático de Direito. Pelo labor digno, atinge-se o objetivo do bem-estar e da justiça sociais.

Por outro lado, também eleva a livre iniciativa como fundamento da República Federativa do Brasil e base do Estado Democrático e da ordem econômica. Significa dizer que, na ordem jurídico-constitucional brasileira, livre iniciativa e valorização do trabalho humano estão em patamar de igualdade, ambos devendo ser efetivados.

Ocorre que, diante dos avanços da globalização econômica e das consequentes transformações no mundo do trabalho, mormente com a invasão das tecnologias e os novos métodos de produção, gestão e organização adotados, constata-se, muitas vezes, verdadeira afronta ao trabalho digno e à valorização do trabalho humano.

Modificam-se as relações laborais, as negociações coletivas passam a prevalecer sobre a lei, os contratos se tornam temporários, intermitentes, terceirizados e precários, os sindicatos se fragmentam e perdem força na defesa dos direitos dos trabalhadores, marcando, efetivamente, um cenário de flexibilização de direitos. Nesse panorama, nota-se a precarização das relações trabalhistas, em detrimento da condição humana do trabalhador, sob o argumento de que essas relações devem ser modernizadas, em prestígio à livre iniciativa.

No âmbito dessas discussões, propõe-se com a pesquisa destacar a tensão entre a valorização do trabalho e a livre iniciativa no contexto da globalização e da consequente flexibilização de direitos, sustentando a harmonização de tais comandos para a preservação da dignidade humana do trabalhador. A proposta é defender a manutenção do trabalho digno mesmo em um cenário de reformas legislativas conduzidas pelo discurso de modernização das relações de trabalho e prestígio à livre iniciativa.

O tema permanece atual e seu estudo relevante, especialmente diante da importância que conferiu a Constituição da República de 1988 ao valor social

do trabalho e à livre iniciativa. A abordagem se justifica em um mundo tomado pela tendência de mudanças legislativas constantes visando à derrocada de direitos, em detrimento da proteção à condição humana.

Ainda que os métodos de produção se modifiquem com o avanço da globalização econômica, alterando as relações trabalhistas e exigindo que o Direito acompanhe essas alterações, não cabe a desregulamentação e a flexibilização ilimitada de direitos mínimos garantidos ao trabalhador.

O exercício da livre iniciativa pelas empresas, consubstanciado na liberdade de condução do empreendimento, convém à promoção do desenvolvimento econômico, mas não deve desconsiderar a condição humana do indivíduo que labora. Por isso, é preciso harmonizar os princípios da livre iniciativa e da valorização do trabalho humano para garantia da dignidade da pessoa humana, em compatibilidade com os ditames da Constituição brasileira. Há que reconhecer a centralidade do trabalho humano nas relações empresariais.

Nesse sentido, no caso específico da presente pesquisa, pretende-se destacar o papel dos sindicatos de trabalhadores, enfatizando sua atuação no âmbito na negociação coletiva, na defesa e garantia de direitos mínimos devidos ao trabalhador. Constituem-se como entes coletivos determinantes para melhoria das condições laborais e de vida. Defende-se ser essa uma das formas mais adequadas para harmonizar a livre iniciativa e a valorização do trabalho humano em um mundo globalizado.

São assuntos intimamente ligados com a esfera do Direito Negocial e com a linha de pesquisa elegida, qual seja, “Estado contemporâneo: relações empresariais e relações internacionais”, pois aborda a relação entre economia e a globalização, o direito e a flexibilização de direitos e a democracia e seus princípios fundantes, dentre os quais a dignidade humana e o valor social do trabalho. Além disso, confere relevo à relação negocial entre sindicatos por meio da negociação coletiva, instrumento de solução de conflitos por excelência em matéria trabalhista, como forma de promoção e resgate do labor digno e ponderação da livre iniciativa.

A pesquisa é dividida em três capítulos e será conduzida pelo método dedutivo, com revisão bibliográfica sobre o tema proposto, baseada, em especial, em livros, artigos e ensaios de revistas especializadas.

Com base nas informações colhidas, para introduzir o tema, o primeiro capítulo traz uma abordagem teórica geral sobre o fenômeno da Globalização, com

conceito e evolução histórica, fazendo a correlação com a reestruturação produtiva e com a crise no Direito do Trabalho e a precarização dos contratos. Assuntos como neoliberalismo, a crise do Estado-nação e a flexibilização trabalhista foram abordados nesse contexto, pautando-se principalmente na doutrina de Boaventura de Souza Santos, Reginaldo Melhado e Ricardo Antunes.

Na segunda parte, foram analisados os princípios da ordem econômica brasileira, à luz da Constituição de 1988, destacando-se a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, com esteio nos ensinamentos de Eros Grau. A análise se direcionou pelo reconhecimento do trabalho como direito humano e fundamental, não havendo como se dissociar a efetividade desse direito da dignidade da pessoa humana.

Por fim, o último capítulo buscou apresentar formas de harmonização entre os princípios da livre iniciativa e da valorização do trabalho humano em um contexto de globalização, reformas legislativas e flexibilização de direitos. Destacou-se a atuação dos sindicatos, por meio da negociação coletiva, como forma de efetivação do trabalho humano digno. Nesse ponto, utilizou-se da doutrina de Maurício Godinho Delgado, Amauri Mascaro Nascimento, Arion Sayão Romita e Dinaura Godinho Pimentel Gomes para tratar da importância dos sindicatos e dos desafios do sindicalismo em face da fragmentação sindical e flexibilização trabalhista. Apesar dessa problemática, os instrumentos coletivos devem estar fundados na centralidade da pessoa humana e de sua dignidade, sempre respeitados os limites constitucionais.

Com a pesquisa, portanto, visa-se demonstrar que, diante do fenômeno da globalização, o mundo do trabalho se modifica e passa a constantemente flexibilizar direitos, com a precarização das relações laborais. Enfatiza-se a atuação sindical como forma de harmonizar a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa visando a preservar a dignidade da pessoa humana em face da globalização. Objetiva-se, afinal, trazer uma análise atual sobre o assunto, com contribuições para a doutrina do Direito Negocial e estímulo a novas discussões na mesma ótica.

## 1 GLOBALIZAÇÃO E TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

Não há como analisar as transformações ocorridas no mundo do trabalho de modo dissociado do contexto da globalização. As decisões políticas internas e as modificações no âmbito do Direito nacional tendem a seguir as imposições do mercado mundial e das grandes corporações transnacionais. Com isso, também as relações trabalhistas passam a se reconfigurar para atender às demandas internacionais.

Nessa perspectiva, a pesquisa pretende destacar os principais impactos que a globalização – ou, como alguns autores preferem, os processos de globalização – trouxe para as relações laborais, especialmente com a adoção de um ideário de flexibilização de direitos e com a implementação de novas tecnologias, alterando o modo de produção e de prestação de serviços.

Inicialmente, cabe introduzir a discussão tratando da globalização em linhas gerais, os conceitos e as dimensões, uma vez que esse fenômeno não se apresenta apenas na vertente econômica. Há, ainda, globalização das dimensões social, cultural e política do mesmo modo impactantes para o cenário mundial. A estrutura social que se transforma, por exemplo, na ótica da globalização social, gerou consequências de exclusão e desigualdade, acarretando conflitos econômicos, com efeitos jurídicos. Significa dizer, com isso, que as vertentes se comunicam e precisam ser destacadas cada qual com sua importância.

Na sequência, serão abordadas questões como a crise do Estado-nação, apontando as dificuldades que o Estado possui para enfrentar os problemas internacionais, já que limitado na sua jurisdição e soberania. Em contrapartida, têm-se a desregulamentação dos mercados e as exigências traçadas pelas empresas transnacionais, gerando atrito com o Direito positivo e, inclusive, com o Direito do Trabalho. Daí surgir a discussão segundo a qual se deve ou não o Estado seguir essas tendências ou preservar os direitos sociais positivados no Direito interno.

Somam-se, ainda, as ideias neoliberais que ditam as regras, o que merece ser abordado na pesquisa, dada a importância do tema para as relações de trabalho. A trajetória do neoliberalismo culminou com a flexibilização de direitos e mesmo a desregulamentação, impulsionando novas formas de contratação, com contratos temporários, intermitentes e autônomos, à margem das normas protetivas aplicadas à relação de emprego tradicional.

Para a análise das transformações ocorridas nas relações laborais ao longo dos anos, se destaca o assunto da reestruturação produtiva, uma vez que a nova disposição das empresas no espaço mundial, a criação de empresas em rede e o deslocamento dos ciclos produtivos para outros locais além do “chão de fábrica” propiciaram o surgimento de formas contratuais distintas e atípicas.

Ainda, é necessário tratar da relação entre labor e tecnologia. O desenvolvimento tecnológico trazido com a globalização determinou a ampliação de paradigmas contratuais, modificando a estrutura do contrato entre empregado e empregador, os meios de controle e subordinação, os laços sociais, o diálogo dentro da relação laboral. Igualmente, promoveu o afastamento dos trabalhadores dos sindicatos e alterou o próprio ambiente laborativo. O impacto das tecnologias, portanto, está entre os pontos principais a se falar dentro das mudanças laborais.

Ao final do capítulo, será estudada a fragmentação sindical ocorrida a partir da reestruturação produtiva e do impacto tecnológico, demonstrando os fatores que operaram a crise do sindicalismo e o distanciamento entre o empregado e seu sindicato, dentre eles a proliferação de formas de prestação de serviços na modalidade de teletrabalho e a terceirização. Justifica-se falar dessa questão neste primeiro capítulo, a fim de já situar o tema no contexto dos impactos da globalização.

Diante desses contingentes, propõe-se aqui abordar a globalização e investigar as suas principais consequências para o universo trabalhista. Destaca-se a reconfiguração das relações de trabalho decorrente da mudança de paradigma ditada pelos grandes conglomerados empresariais da esfera global, em detrimento das normas do Direito positivo.

## 1.1 OS PROCESSOS DE GLOBALIZAÇÃO

A globalização exige uma abordagem em dimensões, não podendo ser limitada a um aspecto unicamente econômico. Sob essa perspectiva, no presente tópico, pretende-se tratar das vertentes desse fenômeno que impacta substancialmente a vida humana, suas linhas conceituais e históricas, para então situar a temática das relações de trabalho em um mundo globalizado<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Para a presente pesquisa, optou-se pela expressão “globalização”, a despeito de outros termos também utilizados como “mundialização” ou “internacionalização”, os quais, embora não se confundam, têm como traço comum um conjunto de transformações que superam as fronteiras nacionais. A escolha da primeira expressão tem por justificativa adequar-se ao termo utilizado com mais frequência,

Segundo Boaventura de Souza Santos (2005, p. 27), existe uma tendência em reduzir a globalização à sua dimensão econômica. Contudo, há “processos de globalização”, cabendo também dar atenção às suas dimensões social, política e cultural. O autor trata do tema como sendo “um fenômeno multifacetado”, razão por que “as explicações monocausais e as interpretações monolíticas deste fenômeno parecem pouco adequadas” (SANTOS, 2005, p. 26).

Do mesmo modo, Anthony Giddens (2010, p. 23) destaca que não se fala em um “processo singular”, mas em um conjunto complexo de processos contraditórios e antagônicos. Existe “[...] um vasto e intenso campo de conflitos entre grupos sociais, Estados e interesses hegemônicos, por um lado, e grupos sociais, Estados e interesses subalternos, por outro” (SANTOS, 2005, p. 27).

Dentre as dimensões da globalização, é certo que possui destaque a econômica, a despeito de não ser a única. A nova economia mundial emergente do início da década de oitenta em diante trouxe transformações evidentes, constatadas, para Boaventura de Souza Santos (2005, p. 29), em alguns traços distintivos: “[...] economia dominada pelo sistema financeiro e pelo investimento em escala global, processos de produção flexíveis, revolução das tecnologias de informação e de comunicação e a desregulação das economias nacionais”.

Para as políticas econômicas nacionais, as principais implicações dessas transformações são apontadas pelo mesmo autor da seguinte forma:

[...] as economias nacionais devem abrir-se ao mercado mundial e os preços domésticos devem tendencialmente adequar-se aos preços internacionais; deve ser dada prioridade à economia de exportação; as políticas monetárias e fiscais devem ser orientadas para a redução da inflação e da dívida pública e para a vigilância sobre a balança de pagamentos; os direitos de propriedade privada devem ser claros e invioláveis; o sector empresarial do Estado deve ser privatizado; a tomada de decisão privada, apoiada por preços estáveis, deve ditar os padrões nacionais de especialização; a mobilidade dos recursos, dos investimentos e dos lucros; a regulação estatal da economia deve ser mínima; deve reduzir-se o peso das políticas sociais no orçamento do Estado, reduzindo o montante das transferências sociais, eliminando a sua universalidade, e transformando-as em meras medidas compensatórias em relação aos estratos sociais inequivocamente vulnerabilizados pela actuação do mercado (SANTOS, 2005, p. 29-30).

No tocante à estrutura institucional, as empresas multinacionais se tornaram elemento essencial, aliadas à importância dos mercados financeiros globais e dos blocos comerciais internacionais. Os países periféricos e semiperiféricos tendem às “imposições do receituário neoliberal, uma vez que este é transformado



pelas agências financeiras multilaterais em condições para a renegociação da dívida externa através dos programas de ajustamento estrutural” (SANTOS, 2005, p. 31).

Na dimensão social, no tocante às relações sociopolíticas, origina-se, por um lado, uma classe capitalista transnacional, ultrapassando as fronteiras nacionais e as próprias organizações de trabalhadores. Por outro, verificam-se Estados com fraco poder de imposição externa. “As empresas multinacionais são a principal forma institucional desta classe capitalista transnacional” (SANTOS, 2005, p. 32).

Passa a existir, a partir de então, uma nova configuração de classes. No campo nacional, uma classe formada pela “elite empresarial, os directores de empresas, os altos funcionários do Estado, líderes políticos e profissionais influentes”. No âmbito internacional, uma “burguesia internacional [...] composta por gestores das empresas multinacionais e pelos dirigentes das instituições financeiras internacionais” (SANTOS, 2005, p. 33) <sup>2</sup>.

No domínio da globalização social, para Boaventura de Souza Santos (2005, p. 34-35), “o consenso neoliberal é o de que o crescimento e a estabilidade económicos assentam na redução dos custos salariais, para o que é necessário liberalizar o mercado de trabalho”. Para tanto, devem-se “reduzir os direitos liberais, proibindo a indexação dos salários aos ganhos de produtividade e os ajustamentos em relação ao custo de vida e eliminando a prazo a legislação sobre salário mínimo”. No mais, o poder de compra se reduz com esta política, forçando a busca por mercados externos. “O conceito de consumidor substitui o de cidadão e o critério de inclusão deixa de ser o direito para passar a ser a solvência” (SANTOS, 2005, p. 34-35).

Segundo José Eduardo Faria (1997, p. 50), ao ensinar o assunto na perspectiva das transformações da economia, o avanço da globalização trouxe como efeito ganhos de produtividade conduzidos às custas da diminuição de salários, da tecnologia permeando a produção e da extinção de postos de trabalho tradicionais, o que levou à marginalização e à exclusão social. “A simbiose entre marginalidade

---

<sup>2</sup> Aproxima-se ao que Karl Marx já afirmava à sua época, a respeito de classes de dominantes e dominados: “[...] a história de toda sociedade é a história das lutas de classes”. Nessa perspectiva, “[...] homem livre e escravo, patrício e plebeu, senhor e servo, mestre de corporação e aprendiz — em suma, opressores e oprimidos sempre estiveram em oposição, travando luta ininterrupta, ora velada, ora aberta, uma luta que sempre terminou ou com a reconfiguração revolucionária de toda a sociedade ou com o ocaso conjunto das classes em luta” (MARX; ENGELS, 2005, p.40).

econômica e marginalidade social obriga as instituições jurídicas do Estado-nação a concentrar sua atuação na preservação da ordem, da segurança e da disciplina” (FARIA, 1997, p. 50).

Para o autor, a globalização econômica promoveu para os excluídos dos mercados de trabalho e consumo a perda progressiva de condições materiais necessárias ao exercício dos direitos humanos de primeira dimensão e indispensáveis para se exigir o cumprimento daqueles de segunda e terceira dimensões. Submetem-se à marginalidade socioeconômica, apesar das obrigações e dos deveres ainda estabelecidos pela legislação (FARIA, 1997, p. 50).

Paulo Bonavides (2001, p. 136) igualmente releva os efeitos negativos da globalização econômica, dentre as quais o crescimento de desigualdades:

Com efeito, a globalização de mercados, nervo do capitalismo contemporâneo, conferiu, sem disputa, supremacia a um único pólo de poder, que dita ao mundo universo a tirania tecnológica do desemprego e da exclusão; a liberdade que tem forma mas não tem conteúdo nem substância, por ser abstrata, metafísica e inconsistente; a igualdade que não vai além da demagogia dos textos e que logo se curva ao império e ascensão de desigualdades mais e mais atrozes e profundas. O capitalismo financeiro, na versão globalizadora é o caos, a insensibilidade, a especulação, é a queda das bolsas e as oscilações dos mercados, é a ruína das economias nacionais e a ampliação das desigualdades a limites insuportáveis (BONAVIDES, 2001, p. 136).

Quanto ao aspecto político, por seu turno, a globalização tem ligação com a crise do Estado-nação, ponto a ser analisado de forma específica no tópico a seguir. Com a ascensão da nova divisão internacional do trabalho e da nova política voltando ao mercado, também se alterou a forma política de se conduzir o sistema, originando-se o sistema mundial moderno, tendo de um lado os Estados hegemônicos e de outro os acordos entre Estados:

Por um lado, os Estados hegemônicos, por eles próprios ou através das instituições internacionais que controlam (em particular as instituições financeiras multilaterais), comprimiram a autonomia política e a soberania efectiva dos Estados periféricos e semiperiféricos com uma intensidade sem precedentes, apesar de a capacidade de resistência e negociação por parte destes últimos poder variar imenso. Por outro lado, acentuou-se a tendência para os acordos políticos interestatais (União Europeia, NAFTA, Mercosul). Por último, ainda que não menos importante, o Estado-nação parece ter perdido a sua centralidade tradicional enquanto unidade privilegiada de iniciativa econômica, social e política. A intensificação de interações que atravessam as fronteiras e as práticas transnacionais corroem a capacidade do Estado-nação para conduzir ou controlar fluxos, bens, capital ou ideias, como o fez no passado (SANTOS, 2005, p. 35-36).

Sobre a emergência de uma nova divisão internacional do trabalho, datada desde o início da década de 1980 e impulsionada pela globalização da

produção, verificou-se que as empresas multinacionais foram aos poucos se tornando atores centrais da economia mundial (SANTOS, 2005, p. 29). Ricardo Antunes (1999, p. 47-48) sintetiza esse conjunto de transformações:

O capital deflagrou, então, várias transformações no próprio processo produtivo, por meio da constituição das formas de acumulação flexível, do downsizing, das formas de gestão organizacional, do avanço tecnológico, dos modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, onde se destaca especialmente o Toyotismo ou o modelo japonês. Essas transformações, decorrentes da própria concorrência intercapitalista (num momento de crises e disputas intensificadas entre os grupos transnacionais e monopolistas) e, por outro lado, da própria necessidade de controlar as lutas sociais oriundas do trabalho, acabaram por suscitar a resposta do capital à sua crise estrutural (ANTUNES, 1999, p. 47-48).

Octavio Ianni (1998, p. 27) acrescenta:

Desde que se tornou evidente a globalização de processos e estruturas sociais, abalando territórios e fronteiras ou soberanias e hegemonias, multiplicaram-se as controvérsias e os estudos, tanto quanto as inquietações e as perspectivas, sobre as configurações e os movimentos da sociedade, em âmbito local, nacional, regional e mundial. O mapa do mundo revelou-se movediço e quebradiço, refletindo uma espécie de megaterremoto, simultaneamente geohistórico, econômico, político e cultural. E assim se abalam mais ou menos drasticamente os territórios e as fronteiras de todos os tipos, compreendendo os quadros sociais e mentais de referência de uns e outros, indivíduos e coletividades ou povos, tribos, nações e nacionalidades, em todo o mundo (IANNI, 1998, p. 27).

É ainda possível relacionar a globalização com a crise do capitalismo. Nessa ótica, Ricardo Antunes (2000, p. 29-30) recorda que, durante a ascensão do sistema fordista e da fase keynesiana, a acumulação de capitais encontrava-se no auge, entrando em crise do início dos anos de 1980 em diante. Como exemplo dos fatores que desencadearam a crise, destaca-se o esgotamento do padrão de acumulação fordista de produção, incapaz de reagir em face da retração do consumo oriunda do desemprego estrutural dado pela automação (ANTUNES, 2000, p. 29-30).

Além disso, ocorria a “hipertrofia do sistema financeiro”, que inseria o capital financeiro “como um campo prioritário para a especulação”, somada à concentração de capitais nas grandes empresas, à crise do Estado de bem-estar social e a crise fiscal do Estado. No campo das relações de trabalho, aumentavam as privatizações, a desregulamentação e a flexibilização dos processos produtivos, dos mercados e da força de trabalho (ANTUNES, 2000, p-30).

A adoção de novas tecnologias ainda se revelou como um dos importantes fatores da globalização. O desenvolvimento tecnológico foi determinante para impulsionar os meios de comunicação, tornando disponíveis meios de circulação e articulação de informação, além de alavancar a área de transportes, permitindo a

circulação de bens e mercadorias em grandes níveis. Essa evolução propiciou a alta circulação de capitais, o “virtualismo financeiro”, com a especulação por meio da telemática. Ademais, as tecnologias ampliaram os modos de produção, acarretando a “internacionalização da organização industrial” (MARQUES NETO, 2002, p. 105-107).

Após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), o capitalismo passou a se internacionalizar. O capital adquiria outras características, ampliando-se além das fronteiras nacionais (IANNI, 2004, p. 56). A partir de meados da década de 1970 e dos anos de 1980, o regime de acumulação de capitais transferia sua direção para o capital produtivo de valor (ALVES, 2001, p. 53). A globalização na perspectiva da mundialização do capital torna-se peculiar, revelando “uma fração do capital que expressa com maior desenvoltura a própria forma de ser do ‘sujeito’ capital – capital financeiro” (ALVES, 2001, p. 57).

A internacionalização do capital se acentua com o fim da Guerra Fria (1989), principalmente pela desagregação do bloco soviético e das mudanças de políticas econômicas nas nações de regimes socialistas (IANNI, 2004, p. 56). A época impulsionou o desenvolvimento do capitalismo pelo mundo que, somado à nova divisão internacional do trabalho e à flexibilização dos processos produtivos, estimulou o surgimento de empresas, corporações e conglomerados transnacionais mais relevantes que as próprias economias nacionais. A divisão internacional do trabalho e da produção emergente concretizava, portanto, a “globalização do capitalismo, em termos geográficos e históricos” (IANNI, 2004, p. 56).

Paulo Bonavides (2001, p. 129) retrata esse panorama trazido com a globalização:

Mercado, consumo, câmbio, bolsa de valores, dolarização, grandes fusões empresariais, especulação, nova economia, formação de oligopólios figuram entre as locuções da globalização que mais de perto dizem com a natureza desse capitalismo de começo de século cuja concentração de força econômica, servida de instrumentos e meios de expansão jamais vistos, por obra das inovações tecnológicas, decreta na arrogância de sua linguagem o crepúsculo das soberanias (BONAVIDES, 2001, p. 129).

Octavio Ianni (2004, p. 18), na abordagem do assunto sob a ótica da mundialização do capital, cita a “fábrica global”, significando dizer que o capitalismo passa a transpor fronteiras: “Toda economia nacional, seja qual for, torna-se província da economia globalizada. O modo capitalista de produção entra em uma época propriamente global”. O mercado, as forças produtivas, a nova divisão internacional do trabalho e a reprodução ampliada do capital passam a se desenvolver em escala

mundial:

A fábrica global instala-se além de toda e qualquer fronteira, articulando capital, tecnologia, força de trabalho, divisão do trabalho social e outras forças produtivas. Acompanhada pela publicidade, a mídia impressa e eletrônica, a indústria cultural, misturadas em jornais, revistas, livros, programas de rádio, emissões de televisão, videoclipe, fax, redes de computadores e outros meios de comunicação, informação e fabulação, dissolve fronteiras, agiliza mercados, generaliza o consumismo. Provoca a desterritorialização e a reterritorialização das coisas, gentes, ideias. Promove o redimensionamento de espaços e tempos (IANNI, 2004, p. 19).

Na mesma linha de raciocínio, Zygmunt Bauman (1999, p. 18) discorre sobre a deslocalização do capital. Afirma que, conquanto a resistência seja importante para se adquirir capacidade autêntica de entidade, isso quase não ocorre com o capital, facilmente deslocado para locais onde não seja necessário resistir. Significa que “[...] o capital pode sempre se mudar para locais mais pacíficos se o compromisso com a ‘alteridade’ exigir uma aplicação dispendiosa da força ou negociações cansativas. Não há necessidade de se comprometer se basta evitar” (BAUMAN, 1999, p. 18).

De fato, como destaca Anthony Giddens (2010, p. 17), “para bem ou para mal, estamos sendo impelidos rumo a uma ordem global que ninguém compreende plenamente, mas cujos efeitos se fazem sentir sobre todos nós”. Não há como ficar à margem dos processos globalizantes, quaisquer que sejam suas dimensões, pois a integração global torna próximas e reais as consequências que redundam esse fenômeno.

Como se nota, no aspecto econômico da globalização, verificou-se a financeirização do capital e uma economia conduzida pelo investimento em escala global, com processos de produção flexíveis, empresas estruturadas em rede e a organização industrial internacionalizada. O avanço nas tecnologias de informação e de comunicação e a evolução dos meios de transporte também impulsionaram a economia, permitindo a circulação de bens e mercadorias ao redor do mundo. Para o âmbito nacional, as economias tendiam a se desregular diante dos fatores trazidos com a globalização no mercado internacional.

Quanto à vertente social, originou-se uma classe capitalista para além das fronteiras nacionais, no mesmo passo do enfraquecimento do poder de atuação do Estado, cujas decisões não alcançam o sistema econômico mundial, condicionado às decisões das empresas multinacionais. Na vertente política, por seu turno, a globalização se relaciona com a crise do Estado nacional, o que será abordado na

sequência.

## 1.2 CRISE DO ESTADO-NAÇÃO

Com o avanço da globalização, os Estados nacionais perderam espaço no cenário mundial. Se antes se verificava uma atuação estatal determinante para as relações econômicas e políticas, agora se constata o fortalecimento dos agentes econômicos transnacionais ditando as regras comerciais e, inclusive, a legislação local. Fatores extranacionais, como as decisões tomadas por grandes corporações internacionais, acarretam impactos significativos para as decisões governamentais.

José Eduardo Faria (2017, p. 72) destaca algumas transformações econômicas e políticas das últimas décadas do século XX que foram decisivas para a mudança de rumos, em especial para a dicotomia Estado e Direito. Cita, dentre elas, a liberalização das contas de capital após 1979 e a modificação da regulamentação financeira, que passava a autorizar a inserção de “holdings” bancárias no mercado de investimento. Além disso, aponta a queda do muro de Berlim e a ruptura da antiga União Soviética, em 1989, que culminou com o fim da guerra fria e propiciou a redistribuição de poder no âmbito internacional. Por fim, destaca a expansão de tecnologias de comunicação e informação, fato determinante para trazer outra estrutura para o sistema financeiro mundial (FARIA, 2017, p. 62).

Segundo o mesmo autor, os problemas mais amplos e complexos que decorrem de todas essas transformações permanecem à margem do alcance das instituições políticas e órgãos jurídicos tradicionais (FARIA, 2017, p. 62):

Por alterar as estruturas de trabalho, produção e riqueza, assegurar a instantaneidade dos fluxos transnacionais de informações e capitais, gerar novos padrões de competição internacional, incrementar o comércio intrafirmas, possibilitar a interpenetração de empresas e mercados, romper as bases socioeconômicas do Estado nacional, exponenciar tensões monetárias e fiscais e propiciar uma ordem mundial fortemente assimétrica, em cujo âmbito há ‘nações sem riquezas e riquezas sem nações’ (FARIA, 2017, p. 62).

O autor retrata outra consequência relevante desse panorama: a crise do Estado nacional e enfraquecimento de sua participação na tomada de decisões políticas e jurídicas diante dos acontecimentos que se tornaram globais:

Longe de ser um movimento unilinear, do tipo ‘bottom up’ ou ‘top down’, o fenômeno da globalização econômica e financeira implica uma

interpenetração assimétrica de escalas diferentes de organização social. E isso colide frontalmente com a conhecida metáfora do Estado como uma pirâmide escalonada de normas que organizam o aparato estatal, estabelecendo competências e disciplinando o exercício do poder; e em cuja base está a sociedade, onde as interações sociais, as relações econômicas e as atividades produtivas são regidas por regras de direito civil e comercial (FARIA, 2017, p. 63).

E complementa que os Estados já não possuem mais capacidade de “estabelecer um tipo de regulação hierárquico-autoritativa da sociedade, uma vez que muitos sistemas tendem a se tornar autônomos, não se deixando disciplinar por controles externos”. Alia-se, ainda, a perda da dicotomia público-privado e externo-interno, na medida em que o Estado deixa de se apresentar como centro da positividade jurídica (FARIA, 2017, p. 63).

Em outros termos, salienta Wolfgang Streeck (2012, p. 54) que os conflitos entre economia e sociedade e entre capitalismo e democracia já não se sustentam apenas no âmbito do Estado nacional:

Hoje nenhum governo pode governar sem prestar detida atenção às obrigações e constrangimentos internacionais, inclusive aqueles dos mercados financeiros que forçam os Estados nacionais a impor sacrifícios à sua população. As crises e as contradições do capitalismo democrático se tornaram definitivamente internacionalizadas, manifestando-se não só dentro dos Estados, mas também entre eles, em combinações e permutações inauditas (STREECK, 2012, p. 54).

A globalização trouxe consigo, efetivamente, uma profunda modificação estrutural do sistema econômico mundial, incorrendo em problemas de custeio para as sociedades de bem-estar social. Trata-se de mudança que impõe limites à atuação dos Estados nacionais, cujas opções de ação já não se mostram tão suficientes para enfrentar as consequências sociais e políticas no mundo global. Na economia globalizada, conforme Habermas (2001, p. 68), o “keynesianismo” já não funciona mais: “É mais promissora uma política antecipadora, inteligente e cuidadosa de adaptação das condições nacionais à competição global”.

Ainda para Habermas (2001, p. 66), a reconstrução e a desconstrução do Estado social se revelam como consequência imediata de políticas econômicas que têm por base a desregulamentação dos mercados, a redução das subvenções e a uma política monetária e fiscal anti-inflacionária. Também a diminuição de impostos diretos e a privatização de empresas estatais se incluem nos objetivos dessas políticas econômicas.

Paulo Bonavides (2008, p. 202) assinala que o Estado social possui

bases nacionais e busca, “sob a égide do Estado de direito exercer um poder democrático, aberto, pluralista e idôneo para conter os efeitos funestos e devastadores das crises de governabilidade”. Narrando a respeito do Brasil, leciona que, desde a Constituição de 1988, Estado social e nação integram a tradição brasileira, “[...] numa sinopse axiológica que traduz a grandeza, a solidez e o vigor da solidariedade na alma do povo brasileiro, abraçado ao compromisso irrevogável de sua Carta Magna, dirigido à concretização da justiça social” (BONAVIDES, 2008, p. 202).

Segundo Boaventura de Souza Santos (2005, p. 29-30), todas as mudanças advindas da globalização atingem de forma significativa as economias nacionais, que têm orientações e exigências voltadas à economia global, a exemplo da abertura para o mercado mundial, preços domésticos adequados aos preços internacionais, regulação estatal mínima, redução de custos de políticas sociais no orçamento do Estado.

Nessa realidade, enquanto existem atores econômicos que pensam e atuam de modo transnacional, se evadindo da política e do controle nacional-estatal, há de outro lado consequências da economia transnacional que permanecem internamente, como o desemprego crescente e a miséria, de responsabilidade e controle pelo próprio Estado nacional (BECK, 1999, p. 172). Enfraquece-se o poder decisório do Estado na proporção de suas crises sociais.

Segundo José Eduardo Faria (2017, p. 59), em outras palavras:

[...] quanto mais o Estado perde capacidade de coordenação econômica e autonomia política na formulação de novas estratégias de regulação, uma vez que elas passam a ser negociadas, definidas e ordenadas no âmbito de entidades internacionais e de organismos multilaterais, mais ele tem pela frente a responsabilidade de lidar com as consequências locais da crise (FARIA, 2017, p. 59).

De modo antagônico, relata o autor que se aumenta a crise social e diminui-se a capacidade econômica do Estado nacional de atender às demandas dos mais vulneráveis e pobres. Menores são as possibilidades do Estado para criar estratégias pautadas na linha social democrata do pós-guerra, “dadas as resistências dos agentes econômicos à utilização de transferências fiscais e às crescentes restrições à capacidade de endividamento do setor público” (FARIA, 2017, p. 59).

Conforme discorre Octavio Ianni (1999, p. 131), há uma crescente dissociação entre o Estado e a sociedade civil, sob a ideologia do neoliberalismo, o



que faz do Estado “muito mais comprometido com tudo o que é transnacional, mundial ou propriamente global, reduzindo-se o seu compromisso com as inquietações, reivindicações ou tendências dominantes na sociedade civil”:

Nessa situação, indivíduos e coletividades, compreendendo grupos e classes sociais, etnias e gêneros, são desafiados a criar ou recriar movimentos sociais, sindicatos e partidos políticos, bem como formular novas interpretações e novos meios de conscientização e atuação, para fazer com que a sociedade civil caminhe no sentido de influenciar, conquistar ou educar duramente o poder estatal. Para isso, pode ser indispensável que as classes e os grupos sociais subalternos de diferentes países, próximos e distantes, se associem, organizem, conscientizem. Trata-se de somar e multiplicar experiências e vivências, organizações e conscientizações, reivindicações e lutas, de modo a fortalecer e dinamizar a globalização desde baixo (IANNI, 1999, p. 134).

Em outras palavras, Ulrich Beck (1999, p. 191) discorre que não mais existem grandes decisões originadas dos Estados nacionais, dando conta de uma crise do que antes se entendia por territorialmente delimitado. A tomada de decisões deixa de se operar de modo linear, com cada corporação possuindo sua competência delimitada. “Pelo contrário, elas se dissolvem em fragmentos, e o debate político tradicional [...] se anuvia, ou melhor: se dissolve” (BECK, 1999, p. 191).

As grandes corporações econômicas e financeiras acabam vinculando os Estados e lhes impondo obstáculos na atuação e no exercício de sua capacidade de interferir no jogo econômico:

Esta dependência leva a um processo pelo qual – sob pena de sua ineficácia e a partir de um constante jogo de enfrentamento – as grandes corporações fazem refém o poder decisório formalmente detido pelo Estado, sob ameaça de retirada de investimentos, desmobilização de plantas industriais ou, no caso dos países periféricos, simplesmente de marginalização no panorama econômico mundial (MARQUES NETO, 2002, p. 126).

Em época de globalização, portanto, o futuro do país depende cada vez menos da política interna e mais de decisões externas, tomadas em âmbito supranacional por poderes econômicos globais. Some-se a isso que o Direito positivo e a jurisdição dos Estados não alcançam os problemas transnacionais. Diante da crise “inegável e irreversível” dos Estados nacionais e sua soberania, o monopólio estatal sobre a produção jurídica se limita (ATIENZA; FERRAJOLI, 2005, p. 111-112).

Para Ferrajoli (2009, p. 519-520), o problema está no fato de que existe o âmbito internacional carece de uma esfera pública para regulação das relações jurídicas, sendo esse “[...] o verdadeiro problema das tragédias anunciadas nos últimos anos, como as guerras, os crimes contra a humanidade, o crescimento das desigualdades e mesmo as catástrofes ambientais”. Faltam instituições capazes

de fazer valer garantias, proibições e obrigações criadas para salvaguarda da paz, da mediação dos conflitos, da regulação do mercado e da tutela de direitos e bens fundamentais de todos (FERRAJOLI, 2009, p. 519-520).

Zygmunt Bauman (1999, p. 67) também assinala a respeito desse vazio de direito na escala transnacional:

O significado mais profundo transmitido pela ideia de globalização é o de caráter indeterminado, indisciplinado e de autopropulsão dos assuntos mundiais; a ausência de um centro, de um painel de controle, de uma comissão diretora, de um gabinete administrativo. A globalização é a “nova desordem mundial” de Jowitt com um outro nome (BAUMAN, 1999, p. 67).

Novamente José Eduardo Faria (2004, p. 13) afirma que a transnacionalização dos mercados de insumos, produção, capitais, finanças e consumo foi determinante para alterar as noções de tempo e espaço, derrubar barreiras geográficas, reduzir fronteiras burocráticas e jurídicas entre as nações, além de desafiar o pensamento jurídico a encontrar alternativas para a “exaustão paradigmática de seus principais modelos teóricos e analíticos”. Nisso se inclui o próprio conceito de Estado-nação:

Até recentemente, o cenário social, político, econômico e cultural era identificado com os Estados-nação e com o seu poder para realizar objetivos e implementar políticas públicas por meio de decisões e ações livres, autônomas e soberanas, sendo o contexto internacional um desdobramento natural dessas realidades primárias. Agora, o que se tem é um cenário interdependente, com atores, lógicas, racionalidades, dinâmicas e procedimentos que se inter cruzam e ultrapassam as fronteiras tradicionais, não fazem distinções entre países, costumam colocar enormes dilemas para os governos, não hesitam em desafiar a autoridade dos “policy makers” quando lhes convém e, em muitos casos, chegam ao ponto de ignorar as próprias identidades nacionais (FARIA, 2004, p. 14).

A ordem socioeconômica torna-se, assim, cada vez mais “multifacetada e policêntrica”, imprimindo dificuldades ao direito para criação de normas que vinculem os vários campos da vida socioeconômica. Some-se, ainda, a constante flexibilização e desconstitucionalização de direitos individuais, políticos e sociais característico dos processos de globalização. Os conflitos coletivos pluridimensionais não mais se enquadram nos textos legais originários, “concebidos para dirimir conflitos unidimensionais e interindividuais”; intensificam-se situações de interdependência em escala mundial que “desterritorializam” as relações sociais; multiplicam-se reivindicações por direitos de natureza supranacional que relativizam o papel do Estado-nação, “cujo traço característico principal é – entre outros – a territorialidade, como unidade privilegiada de interação” (FARIA, 2004, p. 15).

Para Reginaldo Melhado, sucede que “o capitalismo virtual inaugura os tempos da desterritorialização”. “[...] Começa a desintegrar-se o Estado-nação a partir de bordos, debilitando-se primeiro sua capacidade regulatória para, em seguida, extirparem-se-lhe formalmente as competências legislativas diversas” (MELHADO, 2006, p. 61)

A diversidade, a heterogeneidade e a complexidade do processo de transnacionalização dos mercados acarretaram risco também para a “engrenagem institucional forjada em torno do Estado-nação”, até então sustentado fortemente pelo princípio da soberania e da autonomia do político. Os preços dos bens e serviços no mercado global passam a ser formados para além do alcance das competências regulatórias estatais. Em termos formais, os Estados continuam a exercer sua autoridade nos limites de seu território, mas em termos substantivos muitos já não mais conseguem perseguir objetivos exclusivamente e para si próprios, e se descobrem “materialmente limitados em sua autonomia decisória” (FARIA, 2004, p. 23)

No panorama desenhado pela globalização, de fato a soberania dos Estados nacionais se enfraquece, fragilizando sua autoridade no confronto entre distintos setores econômicos. “Os setores vinculados ao sistema capitalista transnacional e em condições de atuar na ‘economia mundo’ pressionam o Estado a melhorar e ampliar as condições de ‘competitividade sistêmica’”, a exemplo da eliminação de entraves que bloqueiem a abertura comercial, da desregulamentação dos mercados e da flexibilização da legislação trabalhista (FARIA, 2004, p. 26).

Octavio Ianni (2001, p. 186) aponta que ao lado dos Estados nacionais, mesmo os mais fortes, atuam ainda as corporações transnacionais, que se impõem e se transformam até mesmo em “estruturas mundiais de poder”. Quanto mais tais corporações adquirem força, “a versatilidade e a generalidade que se concretizam com a globalização do capitalismo, nessa mesma medida reduzem-se ou subordinam-se as possibilidades dos Estados nacionais”.

Constata-se, assim, que dentre as decorrências da globalização se insere a crise do Estado-nação. Os agentes econômicos e empresas transnacionais determinam as regras do mercado internacional, levando os Estados, territorialmente limitados em sua soberania e jurisdição, a se volverem às suas decisões. Se as regras trazidas no mercado mundial demandam a flexibilização de direitos trabalhistas, também o Direito interno passa a se moldar a esse ideário.

### 1.3 NEOLIBERALISMO E FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS

Em época em que se dá a globalização, predomina a visão neoliberal do mundo (IANNI, 1998, p. 27). Octavio Ianni (1998, p. 28) conceitua a ideologia do neoliberalismo da seguinte forma:

O neoliberalismo compreende a liberação crescente e generalizada das atividades econômicas, englobando produção, distribuição, troca e consumo. Funda-se no reconhecimento da primazia das liberdades relativas às atividades econômicas como pré-requisito e fundamento da organização e funcionamento das mais diversas formas de sociabilidade, compreendendo não só as empresas, corporações e conglomerados, mas também as mais diferentes instituições sociais (IANNI, 1998, p. 28).

O contexto do neoliberalismo perpassa ainda pelo Consenso de Washington. Trata-se de importante marco, constituindo um consenso que se apresentou em face das características principais da globalização. Luiz Carlos Bresser-Pereira (1991, p. 4) define essa ideologia, afirmando que se formou a partir da crise do consenso keynesiano e da crise da teoria do desenvolvimento econômico dos anos 40 e 50. Surgia “uma nova direita, neoliberal” com base no pensamento da escola austríaca, com Hayek e Von Mises, dos monetaristas Friedman, Phelps, Johnson, com os clássicos de expectativas racionais Lucas e Sargent e da escola da escolha pública, dentre eles, Buchanan, Olson, Tullock e Niskanen.

Para a abordagem de Washington, seria “suficiente estabilizar a economia, liberalizá-la e privatizá-la” como forma de um país retomar o desenvolvimento. Algumas reformas seriam necessárias para tanto, das quais se destacam a liberalização do comércio e a orientação para o exterior; a privatização das empresas públicas; e a desregulação das atividades econômicas (WILLIAMSON apud BRESSER-PEREIRA, 1991, p. 6).

Com as propostas, visava-se a “estabilização da economia através do ajuste fiscal e da adoção de políticas econômicas ortodoxas em que o mercado desempenhe o papel fundamental” e, ademais, “o Estado deveria ser fortemente reduzido” (BRESSER-PEREIRA, 1991, p. 6). Para Octavio Ianni (1998, p. 28), “trata-se de criar o ‘Estado mínimo’, que apenas estabelece e fiscaliza as regras do jogo econômico, mas não joga”.

Noam Chomsky (1998, p. 9), sobre o Consenso de Washington, sintetiza: “[...] resumidamente, as suas regras básicas são: liberalização do mercado e do sistema financeiro, fixação dos preços pelo mercado (‘ajuste de preços’), fim da

inflação ('estabilidade macroeconômica') e privatização”.

Na ótica do Direito do Trabalho, a teoria neoliberal é impactante e surte seus efeitos. Segundo Ferrajoli (2009, p. 521), correlacionando globalização e neoliberalismo, a primeira se apresenta, em todos os aspectos, como “a forma atual de exploração do trabalho, a colonização econômica e o capitalismo depredador”. O princípio neoliberal do livre comércio e da competência das empresas determina as relações, atingindo as classes trabalhadoras de diversos países. Ao mesmo tempo, verificam-se os Estados mais pobres aderindo aos ideais de redução de garantias ambientais e de trabalho a fim de atrair investidores e incrementar o emprego. Conforme o autor, mais que um livre mercado no tocante às mercadorias, a globalização implica o livre mercado do trabalho e dos ordenamentos estatais (FERRAJOLI, 2009, p. 521).

O mercado de trabalho atravessou, efetivamente, significativas mudanças a partir do ideário neoliberal, que prega pela flexibilização de direitos. A volatilidade do mercado, o aumento da competição, o estreitamento das margens de lucro, a necessidade de maior produção, a divisão internacional do trabalho, caracterizam esse processo. Na concepção neoliberal, competiria uma revisão de garantias mínimas, em contraposição à proteção conferida pelo Direito do Trabalho ao trabalhador. O Estado mínimo vale também para um propósito de regimes e contratos de trabalho mais flexíveis (BOMFIM, 2015, p. 22-23).

Rodrigo de Lacerda Carelli (2014, p. 20) também discorre sobre o neoliberalismo, frisando que, dentre os elementos da globalização econômica, se verifica uma atuação das empresas transnacionais voltada para a máxima eliminação dos custos. Buscam locais onde se possam encontrar essas condições, nas quais se adere “o custo da mão de obra, incluindo encargos sociais, salários e flexibilização da legislação, principalmente quanto à dispensa dos trabalhadores”. E complementa:

[...] a busca por custos operacionais mais baixos induz uma corrida à flexibilização das legislações trabalhistas dos países, e o achatamento do nível salarial, visando a atrair ou simplesmente manter os investimentos das empresas, e conseqüentemente os empregos por estas oferecidos (CARELLI, 2014, p. 21).

Anthony Giddens (1999, p. 24) caracteriza o neoliberalismo como uma “teoria globalizante” que se aplica em escala mundial:

Diferentemente da social-democracia clássica, o neoliberalismo é uma teoria globalizante, e contribuiu muito diretamente para forças globalizantes. Os neoliberais aplicam em nível mundial a filosofia que os orienta em seus envoltimentos mais locais. O mundo caminhará da melhor das maneiras se

os mercados puderem operar com pouca ou nenhuma interferência. Como defensores da nação tradicional, contudo, os neoliberais adotam uma teoria realista das relações internacionais – a sociedade global ainda é uma sociedade de Estados-nações, e num mundo de Estados-nações o que conta é o poder (GIDDENS, 1999, p. 24).

Ainda, para José Dari Krein (2013, p. 15-16), o neoliberalismo não se resumiu a apenas medidas de políticas públicas, mas “também se manifestou na existência de um conjunto de valores conservadores que reforça o individualismo e o particularismo”. Algumas teorias se inseriram no mundo do trabalho, como os mecanismos de concorrência entre os trabalhadores e a sua responsabilização pelas situações em que se encontravam no mercado de trabalho.

Por fim, saliente-se que o termo “flexibilização” de direitos, fortemente trazido na realidade neoliberal, segundo dizeres de Maurício Godinho Delgado, é compreendido como a permissão, seja pelo Estado ou pela via da negociação coletiva, para a “diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada”. Por outro lado, o termo “desregulamentação” consiste na “retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa” (DELGADO, 2019, p. 71-74).

A onda neoliberal, como elucidado, fruto também do fenômeno da globalização, é conduzida pelo ideário de prestígio às liberdades individuais e privatizações como modo de desenvolvimento da economia. Representa avanço das formas de retirada de direitos trabalhistas, seja por meio da flexibilização irrestrita, ou pela completa desregulamentação trabalhista.

#### 1.4 GLOBALIZAÇÃO E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

O fenômeno da globalização produziu importantes transformações na organização do trabalho e da produção, dando origem a outras formas contratuais e novos modos de prestação de serviços. A reestruturação da produção ainda impactou o ambiente laborativo, que deixou de se resumir a apenas um estabelecimento empresarial, estendendo-se a outros locais, inclusive diferentes do próprio país em que estabelecido o real empregador.

Para António Casimiro Ferreira (2005, p. 257), todo cenário de transformação e crise perpassa, de um jeito ou de outro, o mundo do trabalho:

As noções de trabalho, de relações laborais, de direito do trabalho e as realidades sociais, políticas, económicas e culturais que lhe subjazem atravessam um período de profundas transformações. Quer nos países centrais, quer em todo o mundo em desenvolvimento, grande parte dos problemas que se colocam no actual momento, simultaneamente de transformação e de crise, passam de uma forma ou de outra por questões relacionadas com o trabalho, com a produção, ou com o emprego (FERREIRA, 2005, p. 257).

Essas modificações intensificaram-se a partir da década 1980, época marcada pelo “salto tecnológico” dado pela automação, robótica e microeletrônica impactando a estrutura das fábricas, as relações de trabalho e a produção do capital, surgindo novos processos de trabalho, com a substituição da produção em série e em massa pela flexibilização da produção. Emergia o paradigma da especialização flexível da produção (ANTUNES, 2003, p. 23-24).

A época é delineada pela transição do sistema fordista ou taylorista para a “toyotização”. Diversamente do sistema fordista que possuía em sua base a produção em massa com produtos homogêneos (ANTUNES, 2003, p. 26), o toyotismo se norteava conforme a demanda: “variada, diversificada e pronta para o consumo”. Objetivava-se a produção em menor tempo e com melhor qualidade, daí porque passou a se exigir um trabalhador com perfil multifuncional. Busca-se o *just in time*, com “o melhor aproveitamento possível do tempo de produção” (ANTUNES, 2003, p. 33-34).

Reginaldo Melhado (1999, p. 220), na mesma perspectiva, destaca dois importantes fatores trazidos com a globalização para as relações trabalhistas: a descentralização dos ciclos produtivos e a internacionalização do capitalismo:

Por um lado, acarretou a descentralização dos ciclos produtivos, gerando sistemas de interconexão de atividades empresariais – o conceito de empresa-rede, a terceirização, a reconcentração – baseados em pequenas e microempresas e até mesmo no trabalho independente de profissionais ou consultores (*self-employed*). Além das novas concepções de gerenciamento da produção, aparecem também novas formas de prestação de serviços viabilizadas pelo avanço do conhecimento informático, com atividades profissionais realizadas dentro do domicílio. O produto da força de trabalho – o trabalho, portanto – em um simples passageiro do *modem*.

(...)

O outro fenômeno resultante da internacionalização do capitalismo – talvez o mais relevante para relações laborais – consiste na mundialização dos *processos produtivos*. Através desta técnica gigantescas corporações industriais espargiram intensamente sua atuação por todos os quadrantes do

planeta, fracionando logística e geograficamente as diversas etapas da produção, e fizeram vir abaixo as fronteiras nacionais do Estado liberal clássico (MELHADO, 1999, p. 220).

Dentre outros aspectos, o período apresentou “o trabalho com sua face atomizada e atemorizada de um lado e o capital como colosso transnacional, de outro, fundidos dialeticamente”, com outras técnicas de gerenciamento da produção e de controle social do trabalho, na passagem do paradigma fordista para a “toyotização” da empresa moderna (MELHADO, 1999, p. 222).

Como exemplos de mudanças imprimidas a partir do sistema toyotista, Ricardo Antunes (2003, p. 36) elenca a exigência de um número reduzido de trabalhadores e o aumento da jornada de trabalho; a submissão a um regime de horas extras tornava-se uma exigência básica. Nesse sistema, o trabalhador transformava-se em um próprio instrumento do capital: “deve pensar e agir para o capital, para a produtividade, sob a aparência da eliminação efetiva do fosso existente entre elaboração e execução no processo de trabalho” (ANTUNES, 2003, p. 42).

O novo regime de acumulação do capital apresentou-se, portanto, pela transição da rigidez para a flexibilidade (CARELLI, 2014, p. 42). Significava o padrão flexível de organização da produção modificando as condições sociais e as técnicas de organização do trabalho. O trabalhador deveria ser polivalente, intensificando-se a “tecnificação da força produtiva do trabalhador, potenciando-a”; ajustado às novas exigências da produção de mercadoria e excedente, lucro ou mais-valia. “Em última instância, o que comanda a flexibilização do trabalho e do trabalhador é um novo padrão de racionalidade do processo de reprodução ampliada do capital, lançado em escala global” (IANNI, 1994, p. 5).

Com a reestruturação produtiva, ocorre a mudança na estrutura das empresas, passando de verticalizada, em que se concentravam todas as etapas da produção industrial em uma grande empresa, para uma organização horizontalizada, com a descentralização e a externalização de parte da produção para outras empresas, estruturadas em rede para a realização da produção (CARELLI, 2014, p. 43).

Reginaldo Melhado (2006, p. 61), em outra oportunidade, discorre que “o processo produtivo é fragmentado e rarefeito, distribuído em nacos por vários recantos do globo, graças às transformações tecnológicas”. A “deslocalização” da empresa considera alguns fatores, para o autor: o nível salarial, os custos com



transportes, as redes de comunicação e qualidade de infraestrutura, a qualidade da mão de obra, a legislação fiscal do país, as políticas de incentivo e subvenções, a política cambial, as normas de comércio exterior, a qualidade e o preço dos insumos e a legislação ambiental e os limites que se impõe à proteção do meio ambiente (MELHADO, 2006, p. 61-62).

Diante da ascensão de uma nova divisão internacional do trabalho, decorrente da globalização econômica, constatou-se de fato a reestruturação da produção e a internacionalização dos ciclos produtivos. A produção não mais se reduz a um local, mas se estende a outros ambientes, inclusive a países distintos e à própria residência do trabalhador. Em suma, a deslocalização das empresas se opera visando à máxima redução de custos, daí porque buscar países onde flexibilização e desregulamentação de direitos são uma realidade.

#### 1.5 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E O IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS

Um dos fatores apresentados com a globalização é a implementação de novas tecnologias. Para o mundo do trabalho, o desenvolvimento tecnológico representa a transformação substancial das relações entre empregado e empregador, como nos meios de produção, nos meios de controle e comando, na subordinação jurídica e nas novas formas contratuais que somente se tornaram possíveis com o avanço das tecnologias.

Simone Wolff (2004, p. 359) comenta a respeito do tema, afirmando que as alterações da organização e gestão do trabalho e a inserção das tecnologias surgiram como estratégia das empresas para responder à crise do capitalismo no início dos anos de 1970. O capital se internacionalizou, modificando as relações de consumo e a configuração das empresas, já afetadas pela reestruturação produtiva. “As novas tecnologias da informação são capazes de atender rapidamente as variações de consumo colocadas pela mundialização, constituindo-se, por isso, uma ferramenta fundamental dessa reestruturação” (WOLFF, 2004, p. 359).

A empresa tornava-se integrada e flexível, promovida pela intensa interligação e diversificação de mercados. No tocante à identidade do trabalhador, a reestruturação passava a lhe exigir que atendesse às demandas globais e pela informatização da produção (WOLFF, 2004, p. 360). Essas condições favoreciam a competitividade inclusive entre os próprios trabalhadores.

Nesse contexto, Reginaldo Melhado leciona que a informática permitiu a realização de modos diversos de prestação de serviços, como no próprio domicílio do trabalhador. O trabalho passa a “um passageiro do *modem*” (MELHADO, 2006, p. 32). Outros paradigmas são criados a partir da evolução tecnológica, marcados pela tendência de contratação flexível e precária. Origina-se, então, um “novo modo de ser do trabalho segundo diversas tipologias – trabalho autônomo, temporário, a tempo parcial, terceirizado, em domicílio, teletrabalho, precário – e plasma novos paradigmas de relações sociais” (MELHADO, 2003, p. 85).

Para José Carlos Evangelista Araújo (2003, p. 51), ao abordar a sociedade pós-industrial, o grande problema é que o mercado de trabalho passa, aparentemente, a se afastar dos modelos formais pautados em relações de assalariamento comuns do mundo industrial. Acresce-se à informalização a “superação da sociedade baseada nas linhas-de-montagem (sociedade industrial) ou *network's* (sociedade pós-industrial)”, com “o declínio do assalariamento como forma jurídica elementar de organização do processo de cooperação produtiva”.

Também Domenico de Masi (1999, p. 48) distingue a sociedade pós-industrial, cujos traços essenciais tiveram origem a partir da Segunda Guerra Mundial. Desses traços, podem ser salientados a concentração de trabalhadores no setor terciário; o declínio dos modelos de vida antes relacionados à fábrica e à indústria; o declínio, igualmente, da luta de classe polarizada, dando lugar à pluralidade de conflitos e de movimentos sociais.

O autor ainda ensina que, na sociedade pós-industrial, o que se denota são conflitos sem classes. Dominados e os grupos dominantes, isto é, proletariado e burguesia, pertencem ao mesmo campo social e, desse modo, “para o trabalhador é fácil passar da consciência de ter um patrão para a consciência de ter de travar contra ele uma luta de classe” (DE MASI, 1999, p. 73).

Em contrapartida, na sociedade pós-industrial verifica-se uma separação maior, nos aspectos de espaço e tempo, com relação às fases e os locais de concepção, de produção e de consumo dos produtos:

As relações de dominação assumem a forma e “colonização”. A dominação é exercida na saída da produção, mas o local onde as decisões foram tomadas (e onde seria possível atuar para contestá-las) encontra-se muito mais acima: entre a sede da decisão e a sede do consumo existe a tecno-estrutura (Galbraith). Os que ontem se engajavam nas lutas operárias defrontavam-se com os empregadores; hoje, quem está engajado na luta antinuclear defronta-se com a política; entretanto, a opção nuclear não foi adotada por um estado policial (DE MASI, 1999, p. 73).

Tratando do impacto das tecnologias no universo laboral, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 112) enfatiza a microeletrônica, a robotização e a microinformática como pontos determinantes para alteração das relações de trabalho. Houve a redução dos postos de trabalho em diversos setores econômicos “chegando a causar a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho”, além da proliferação de novas modalidades contratuais, como o teletrabalho e trabalho em domicílio, distintas, aparentemente, do tradicional sistema de contratação e controle empregatícios:

Entretanto, passadas mais de três décadas do início da crise do ramo juslaborativo, não se tomaram consistentes as catastróficas predições de uma sociedade sem trabalho. Não se tomaram também consistentes as alardeadas predições de uma sociedade capitalista com intensas relações laborativas subordinadas e pessoais, mas sem algo como o Direito do Trabalho. Houve, sem dúvida, uma acentuada desregulação, informatização e desorganização do mercado de trabalho, especialmente nos países semiperiféricos ao capitalismo central (Brasil, incluído, especialmente na década de 1990), porém, sem que se criassem alternativas minimamente civilizadas de gestão trabalhista em contraponto com o padrão juslaborativo clássico (DELGADO, 2019, p. 112).

Outro ponto importante é o fato de que o avanço tecnológico ocasionou também o desemprego estrutural, pois o trabalhador passou a ser substituído pela máquina. Para Araújo (2003, p. 33):

A partir da revolução tecnológica em curso, o “valor” não é mais determinado pela quantidade de trabalho vivo que ele incorpora à mercadoria, no interior de um processo de exploração coletiva da força de trabalho (“mais-valia”). Mas o resultado da exploração subjetiva dos indivíduos sujeitos às novas formas de cooperação virtual, em que o espaço geográfico tende a ser substituído pelo chamado *cyberspace* – no interior do qual todas as interações podem se dar em “tempo real” (ARAÚJO, 2003, p. 34).

A exemplo do teletrabalho, o trabalhador fica sob o controle do empregador e à sua disposição, por meios diversos, eletrônicos e informatizados, como telefone, celular, GPS e intranet (BOMFIM, 2015, p. 661).

Cita-se, ainda, a proliferação de contratação de trabalhadores por aplicativo ou por meio de algoritmo, como no caso de empresas como a Uber. Marcio Pochmann (2019, *on-line*) ensina que se constitui modalidade contratual advinda do século 21, decorrente das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's), que constroem “novos modelos de negócios que desorganizaram o padrão regulatório da competição intercapitalista e intramundo do trabalho”. As TICs inserem-se na ótica da economia sob demanda, a “*GIG economy*”, uma teoria fundamentada em uma “estrutura de funcionamento desregulada de negócios”, preferindo os serviços

autônomos e pontuais, sem vínculo empregatício, e que “desarticulam a sociedade salarial” (POCHMANN, 2019, *on-line*).

Conforme o mesmo autor, a ampliação dos modelos desregulados de negócios, tais como o Facebook, Netflix, Spotify, Uber e Airbnb, além de outras empresas, “tendem a combinar a economia tecnologicamente avançada com o aprofundamento da exploração do trabalho precarizado”. Conclui discorrendo que “após a sua recorrente glorificação como trabalho moderno, a economia GIG passou a ser identificada à generalização da ocupação precária, alternativo ao emprego com vínculos de proteção e promotor das condições degradadas de vida” (POCHMANN, 2019, *on-line*), ilustrando o que se tem convencionado denominar de Indústria 4.0.

Contudo, conquanto sobrevenham transformações tecnológicas significativas na relação entre trabalhador e tomador de serviços, entre empregado e empregador, alterando as formas de controle e subordinação e o modo de prestar o serviço, é certo que o Direito do Trabalho não pode ficar à margem das mudanças, pois é este o ramo do direito indispensável à garantia de direitos mínimos (DELGADO, 2019, p. 113):

Na verdade, tornou-se ainda mais clara a necessidade histórica de um segmento jurídico com as características essenciais do Direito do Trabalho. Evidenciou-se inquestionável, em suma, que a existência de um sistema desigual de criação, circulação e apropriação de bens e riquezas, com um meio social fundado na diferenciação econômica entre seus componentes (como o capitalismo), mas que convive com a liberdade formal dos indivíduos e com o reconhecimento jurídico-cultural de um patamar mínimo para a convivência na realidade social (aspectos acentuados com a democracia), não pode mesmo desprezar ramo jurídico tão incrustado no âmago das relações sociais, como o justtrabalhista. (DELGADO, 2019, p. 113).

Cabe ao Direito do Trabalho a resistência e a adaptação aos avanços tecnológicos, sem desconsiderar a condição humana do trabalhador. Valendo-se dos ensinamentos de Jorge Luiz de Souto Maior (2003, p. 8), o Direito do Trabalho, ao contrário daqueles que defendem que suas normas geram apenas custo na produção, consiste, em verdade, de “um custo necessário para garantir o resgate e o progresso da condição humana”.

Os fundamentos e as funções do Direito do Trabalho, mormente de impedir a exploração do trabalho humano como fonte de riqueza dos detentores do capital, de manter a ética e a dignidade nas relações de trabalho, de melhorar as condições de vida do trabalhador e de distribuir riqueza devem se sustentar em qualquer modo de produção (SOUTO MAIOR, 2003, p. 13):

As novas normas de produção talvez não tenham sido pensadas para evitar a aplicação do direito do trabalho, mas, querendo, ou não, o fato é que este efeito não pode ser produzido, sob pena de se negar toda a evolução da história social da sociedade moderna, jogando-se no lixo as garantias internacionais de preservação da dignidade humana (SOUTO MAIOR, 2003, p. 13).

Do mesmo modo, válido destacar que A Carta “Encíclica Laborem Exercens” do Papa João Paulo II, de 1981, já aduzia sobre as alterações políticas e sociais decorrentes do desenvolvimento tecnológico, defendendo-se a dignidade para todos os efeitos. Nos termos do documento, a implementação de tecnologias pode ser uma aliada para o trabalho, mas ao mesmo tempo se tornar uma adversária do homem:

[...] quando a mecanização do trabalho “suplanta” o mesmo homem, tirando-lhe todo o gosto pessoal e o estímulo para a criatividade e para a responsabilidade; igualmente, quando tira o emprego a muitos trabalhadores que antes estavam empregados; ou ainda quando, mediante a exaltação da máquina, reduz o homem a ser escravo da mesma (PAPA JOÃO PAULO II, 1981, *on-line*).

Na mesma Carta, afirma-se que a técnica foi elevada, por muitas sociedades, “como um coeficiente fundamental de progresso econômico”. Dessa afirmação resultam questionamentos a respeito do trabalho humano em relação ao homem, interrogações que carregam uma “carga particular de conteúdos e de tensões de carácter ético e ético-social”, constituindo desafio contínuo para muitas e diversas instituições, para os Estados, Governos e demais sistemas e organizações internacionais (JOÃO PAULO II, 1981).

Denota-se que a globalização econômica promoveu o desenvolvimento tecnológico, com reflexos no mundo do trabalho. As tecnologias passaram a invadir as relações laborais, determinando outras formas de contratação e novos meios de controle do trabalho e da produção. Disso resultou que a clássica relação de emprego, marcada pela subordinação direta entre empregado e empregador, já não se sustenta unicamente, dividindo espaço com modalidades contratuais diversas decorrentes do impacto das tecnologias, como o teletrabalho e os trabalhadores por aplicativo.

Contudo, não obstante as transformações avancem a cada dia, perdura a necessidade de proteção do Direito do Trabalho às novas relações originadas desse contexto, para que as distorções jurídicas sejam equilibradas, em especial para a superação do labor como mercadoria e em prol da centralidade da

pessoa humana.

## 1.6 GLOBALIZAÇÃO E FRAGMENTAÇÃO SINDICAL

Analisadas até então algumas consequências verificadas com o avanço da globalização, pretende-se nesse tópico tratar da fragmentação sindical operada no mesmo cenário de reestruturação da produção e de contratos atípicos originados. Analisa-se de modo geral e externo, ainda sem adentrar de maneira aprofundada no ponto específico da atuação dos sindicatos na defesa das condições laborais e de vida do trabalhador.

Alguns fenômenos atingiram o mundo do trabalho no processo de reestruturação produtiva, em especial a partir dos anos 70. Pós-modernismo, neoliberalismo, toyotismo, acumulação flexível, transnacionalização do capital e fragmentação dos trabalhadores são exemplos desses fenômenos, tratando-se de fatores que desafiam o papel dos sindicatos e o futuro do sindicalismo. “Lastreado no princípio da acumulação flexível, o capital se fartou de sua mais preciosa aquisição nessa era pós-moderna: o toyotismo”, sistema que abalou a estrutura do sindicalismo, antes alicerçado no modelo taylorista-fordista de produção (BENTO; VIDOTTI, 2003, p. 111).

Tárcio José Vidotti e José Gonçalves Bento (2003, p. 111-112) retratam esse cenário, afirmando que a produção enxuta resultou no conceito de fábrica de pessoal mínimo, onde os estoques ali existentes seriam os estritamente necessários para atender à demanda diária ou semanal. Aumentos de produção, nesse tipo de sistema, são supridos por mão de obra flexível e contratos precários. Parte da produção foi lançada para fora da fábrica, a terceiros, “culminando num processo de horizontalização da fábrica, no qual se rompe com o sistema da grande unidade fabril”.

A isso se associa, ainda, a introdução de novas tecnologias no universo do trabalho, com a automação e a robotização das fábricas, construindo um quadro de desemprego estrutural e debilidade dos sindicatos:

O aumento da produção com menor efetivo, associado à substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto, e a fragmentação geográfica da produção se constituem em ferimentos mortais na estrutura já asfixiada de sindicalismo burocratizado e avesso a rotinas democráticas de tomadas de decisão. Essa fragilidade da atuação sindical se acentua mais ainda com a experiência japonesa do sindicato de empresa, que transformou a entidade sindical em um departamento da organização capitalista, quebrando a espinha dorsal do

sindicalismo combativo e lavando ao ápice a opção colaboracionista em detrimento do conceito de luta de classes (BENTO; VIDOTTI, 2003, p. 112).

Conforme José Eduardo Faria (2004, p. 243), os sindicatos foram tradicionalmente constituídos para a defesa de toda a classe trabalhadora. No entanto, com a reconfiguração das empresas e sua disposição em nível nacional, o eixo de negociações passou a concentrar sua atuação no atendimento de pleitos específicos de cada profissão e de cada sindicato representante, ou seja, pressões de curto prazo e de interesses particulares. O resultado é a “fragilização organizacional e uma desintegração estrutural do movimento operário”, que se alia a uma gradativa redução de mão-de-obra sindicalizada e ao problema da sustentação financeira dos entes sindicais (FARIA, 2004 p. 244).

Em outras palavras, Reginaldo Melhado (2003, p. 81) destaca que no mundo globalizado, em que se denota uma verdadeira aldeia global, ocorre a crescente perda de filiados pelos sindicatos, não mais se verificando sua efetiva presença social e seu protagonismo político. Segundo o autor, nessa conjuntura, entram em crise a representação, a representatividade e a legitimidade dos entes sindicais, que são forçados a adotar novas práticas e estratégias de atuação e a reprogramar seu formato organizacional, “de modo a dançar de acordo com a música dos novos tempos” (MELHADO, 2003, p. 81).

As consequências se acentuam com a proliferação de diversas tipologias contratuais, como o trabalho autônomo, temporário, a tempo parcial, terceirizado, a domicílio, teletrabalho, precário, que por consequência fazem nascer novos paradigmas de relações sociais, em regra alheias ao âmbito central de atuação dos sindicatos (MELHADO, 2003, p. 85).

Chamando a atenção para o teletrabalho, Reginaldo Melhado (2003, p. 87) enfatiza a fragmentação do movimento sindical por meio dessa forma contratual. O isolamento do empregado nessa modalidade, só por essa circunstância, “o afasta física e mentalmente da esfera coletiva que engendra o sindicato”. O trabalho realizado no domicílio do trabalhador também acarreta dificuldades naturais para divulgar e organizar uma greve, por exemplo (MELHADO, 2003, p. 87).

A crise do sindicalismo ocorreu no bojo da própria crise estrutural do capital. A partir de meados da década de 1970, com a primeira recessão da economia capitalista internacional desde a Segunda Guerra Mundial, foram verificados alguns processos de reestruturação capitalista. Em resposta à depressão econômica, alguns

ajustes foram implantados nas grandes empresas, como a modificação no sistema de produção, na organização do trabalho, no relacionamento entre empresas e empregados, traduzido na flexibilização da produção e da estrutura operacional e administrativa. A tendência passa a ser a flexibilização de salários, empregos e benefícios, com novos padrões de produção e de gestão da força de trabalho, unidos às inovações tecnológicas da automação e robótica. Tudo a “incrementar a tendência ao desemprego estrutural” (ALVES, 2003, p. 13-14).

Segundo Giovanni Alves (2003, p. 342-343):

Os limites do sindicalismo e dos sindicatos, postos pelas transformações capitalistas do século XXI, não são limites meramente conjunturais, que possam ser revertidos simplesmente por políticas operárias ofensivas no interior do aparelho sindical.

Diante da recessão mundial, da onda longa depressiva, que atinge as economias capitalistas, com a reestruturação do complexo histórico das condições sociais gerais de produção e das relações de exploração, a defensividade dos sindicatos (e das práticas sindicais) é a própria expressão dos limites estruturais da forma sindicato, diante do movimento do capital (ALVES, 2003, p. 342-343).

O enfraquecimento dos sindicatos na conjuntura da reestruturação do processo produtivo mundial é evidente, época em que se verificou a substancial alteração da produção de bens e a passagem do modelo fordista/taylorista para a toyotização. Antes, a reunião de trabalhadores ocorria num mesmo local, permitindo a qualquer momento se convocar uma assembleia sindical que, por aclamação, aprovava as propostas apresentadas pelas lideranças na própria porta da empresa (NASCIMENTO, 2015, p. 125-126).

Rodrigo de Lacerda Carelli (2014, p. 25), citando expressão de Antonie Jeammaud, aborda o “esfacelamento jurídico da coletividade do trabalho”:

Segundo o jurista francês, a mundialização traz a existência, dentro de uma mesma empresa, não de uma coletividade do trabalho, mas de diversas coletividades de trabalho, não só devido ao surgimento de vários estatutos jurídicos (empregados a tempo determinado, temporários, trabalhadores terceirizados, empregados a tempo indeterminado etc), mas como trabalhadores internacionais que estão submetidos a regramentos jurídicos diferentes (trabalhadores que exercem suas atividades em mais de um país, aqueles contratados em um país e trabalhando em outro etc). Com isso, o perigo da anomia e confusão jurídica cresce, além de aumentar a distância e desigualdade entre os trabalhadores, prejudicando a regra isonômica (CARELLI, 2014, p. 25).

Hodiernamente, alguns contingentes se incluem no processo de produção, como a automação, substituindo empregos por máquinas; a “difusividade territorial da produção”, desmembrando a fábrica em diversas unidades, inclusive



deslocando parte para países diferentes, “com a fragmentação da força de trabalho e a dificuldade das assembleias de portão de fábrica”; e a terceirização, que também levou à pulverização da categoria (NASCIMENTO, 2015, p. 125-126).

Também no Brasil aos poucos foi sendo adotado o mesmo ideário, pautado no paradigma da acumulação flexível, com a conseqüente descentralização produtiva. Já no final da década de 1980, o sindicalismo brasileiro foi lançado a uma “onda regressiva”, impulsionada por tendências econômicas, políticas e ideológicas, “resultado tanto da reestruturação produtiva em curso em escala global, como da emergência da pragmática neoliberal e da financeirização do capital, que passaram a exigir mudanças significativas no mundo do trabalho” (ANTUNES; SILVA, 2018, p. 3).

Ricardo Antunes (2003, p. 18) discorre sobre a realidade brasileira que seguiu o caminho das mudanças nas relações de trabalho, com mais intensidade a partir dos anos 1990:

Foi nos anos 1990, entretanto, que a reestruturação produtiva do capital desenvolveu-se intensamente em nosso país, através da implantação de vários receituários oriundos da acumulação flexível e do ideário japonês, com a intensificação do *lean production*, do sistema just-in-time, kanban, do processo de qualidade total, das formas de subcontratação e de terceirização da força de trabalho. Do mesmo modo, verificou-se um processo de descentralização produtiva, caracterizada pela realocação industrial, em que empresas tradicionais, como a indústria de calçados ou a indústria têxtil, sob alegação da concorrência internacional, iniciaram um movimento de mudanças geográficas-espaciais, buscando níveis mais rebaixados de remuneração da força de trabalho, acentuando os traços de superexploração do trabalho (ANTUNES, 2003, p. 18).

Para Arion Sayão Romita (2002, p. 226), a fragmentação sindical liga-se com a desvirtualização da indústria, disseminando a produção em diversas unidades. “Enfraquece o poder de aglutinação dos sindicatos, a braços com a dispersão dos trabalhadores, já desinteressados das lutas coletivas e muito mais preocupados com a manutenção do próprio emprego”. Destaca ainda que o trabalhador “tende a guiar seu interesse pela lógica dos valores empresariais. A subjetividade do interesse individual sobrepõe-se a (já quase inexistente) consciência de classe e afasta a noção de homogeneidade profissional” (ROMITA, 2002, p. 226).

Depreende-se, portanto, que a mundialização do capital impulsionou a reestruturação produtiva. As empresas passaram a verticalizadas e foram instadas a se reconfigurar, externalizando e descentralizando parte da produção para localidades diferentes. Como conseqüência dessa nova conjuntura construída em escala global, tem-se a fragmentação das relações sociais e laborais e, com isso, do

movimento sindical.

Como se nota, o enfraquecimento dos sindicatos é característico de um cenário tomado por formas flexíveis de contratação que realocaliza a mão de obra e pulveriza a classe trabalhadora, a exemplo da terceirização, do contrato a tempo parcial, do teletrabalho e do trabalho temporário. Diante dessa reconfiguração, os entes sindicais perdem a sua principal base de agregação, a própria fábrica, que se desmembra em diversas unidades. O sindicalismo é desafiado e as discussões acerca dos desafios perpassam pelas respostas dadas pelo Direito e pelas constantes reformas legislativas que atingiram as relações de trabalhos ao longo dos anos.

## **2 LIVRE INICIATIVA E VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO NA ORDEM JURÍDICO-CONSTITUCIONAL BRASILEIRA**

A Constituição de 1988 consagrou como pilares da República Federativa do Brasil o valor social do trabalho e a livre iniciativa. Também erigiu a valorização do trabalho humano como base da ordem econômica e social, além de estabelecer como valor central da ordem jurídica a dignidade da pessoa humana. Desse modo, demonstra-se inconcebível a análise das relações econômicas e empresariais de forma dissociada do trabalho digno.

Em um cenário de constantes reformas legislativas demarcadas pelo ideário neoliberal, que propaga a flexibilização e a desregulamentação de direitos como meio de redução de custos da produção e de maximização de lucros, cabe investigar como têm sido tratados os comandos da livre iniciativa e da valorização do trabalho humano garantidos constitucionalmente.

Com o avanço da globalização econômica imprimindo transformações significativas nas relações de trabalho, afrontando, sobremaneira, as regras e normas protetivas clássicas do Direito do Trabalho, verifica-se verdadeira tensão entre a livre iniciativa e o valor social do trabalho. As empresas e agentes econômicos se rendem à lógica do mercado global e impulsionam o legislador à criação de normas que se adequem a essa estratégia. Daí resultam a flexibilização de direitos com a precarização das relações laborais e, por consequência, o atentado ao trabalho digno.

Nesse sentido, este capítulo objetiva abordar o atrito entre os princípios da ordem econômica brasileira, estabelecidos na Constituição de 1988, especialmente entre a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, no mundo globalizado. A abordagem visa destacar a possível forma de harmonizar esses princípios, tendo como hipótese o reconhecimento do trabalho como direito humano e fundamental e a centralidade da pessoa humana nas relações econômicas.

Inicia-se trazendo, em um contexto geral, os impactos da globalização nas relações de trabalho no Brasil e a flexibilização de direitos dada nesse cenário, com a invasão das tecnologias, a substituição das formas tradicionais de emprego pela prestação de serviço autônoma, o estímulo à contratação por teletrabalho e pela terceirização. Os laços sociais e de solidariedade com as novas modalidades contratuais se fragilizam, quando não desaparecem. A incidência das normas protetivas do Direito do Trabalho também se dissipa.

Na sequência, apresenta-se um embate entre a flexibilização de direitos e a ordem constitucional do país. Ou seja, a tensão entre os princípios da livre iniciativa que impele a flexibilização e da valorização do trabalho humano, orientadores da ordem econômica brasileira. Nessa perspectiva, é preciso frisar que não se concebe uma ordem econômica alheia à proteção do ser humano e de sua dignidade, valor central do sistema jurídico brasileiro.

Adiante, importante falar da crise do emprego verificada com as reformas legislativas, notadamente a Lei 13.467/2017, na medida em que positivaram contratações flexíveis, a confirmar a crise do Direito do Trabalho. O capítulo é finalizado pela análise do trabalho digno como direito humano e fundamental, compreensão que deve nortear as relações econômicas e empresariais. O exercício da livre iniciativa e a condução da empresa devem se pautar pela centralidade do trabalho humano e, precipuamente, pelo labor humano compatível com a dignidade do trabalhador.

## 2.1 IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL E A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS

A partir da perspectiva acima apresentada, constata-se que as formas típicas de trabalho foram sendo substituídas por novas formas contratuais mais flexíveis. Para António Casimiro Ferreira (2005, p. 281) “a especificidade do direito do trabalho, que sempre reconheceu na sua estrutura nomológica a proteção à parte mais desprotegida, cauciona agora padrões de emprego flexíveis e desregulados”. A desregulamentação e a flexibilização, efeitos desse período, se traduzem na redução dos padrões de proteção legal dos trabalhadores (FERREIRA; COELHO; BRANCO, 2005, p. 281).

Do mesmo modo, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 75) trata da precarização das relações de trabalho promovida a partir da implementação de medidas econômicas para flexibilização de direitos, amparadas por um discurso no sentido de que o Direito do Trabalho clássico obstaculiza a livre gestão das relações econômicas e sociais, em detrimento da produtividade e da concorrência empresariais.

Surgem “diversificados meios discursivos e fórmulas interpretativas e normativas” voltadas a uma aproximação dos processos de gestão às exigências

econômicas do sistema capitalista. Resultam, porém, em uma “maior concentração de renda e a maior precarização das condições de trabalho nas economias e sociedades que absorveram tais orientações político-ideológicas” (DELGADO, 2019, p. 75).

Nessa toada, originam-se contratos de trabalho precários, à margem da proteção normativa dada pelo Direito do Trabalho em suas regras mais clássicas, diversas do subordinado. Verifica-se nesse meio “uma perda do padrão universal no âmbito trabalhista, pensado tradicionalmente para uma relação direta com um único protótipo de empregado, subordinado” (COUTINHO, 2000, p. 172).

O cenário é de fragmentação das relações jurídicas, com predomínio do trabalho variável sobre o emprego, esvaziando, com isso, o próprio Direito do Trabalho construído essencialmente para a relação de emprego. Se antes a exploração da mão de obra ligava-se à subordinação do trabalhador ao empregador, passa-se a prestigiar a forma autônoma de trabalho. “O empregado deve manter-se sempre qualificado, ter habilidade para o trabalho e aceitar as responsabilidades diante da produção, num controle de qualidade” (COUTINHO, 2000, p. 172-173).

Em conjunto com a ênfase ao autônomo, a nova configuração espacial da empresa constitui, do mesmo modo, efeito que impacta o mundo do trabalho. Ilustrativamente, isso se verifica no teletrabalho, com o trabalhador tornando-se submetido a outros modos de controle e subordinação, em geral, eletrônicos. O teletrabalho leva ao “fim do controle físico do capital sobre o trabalho e o fim do monopólio da fábrica como demiurgo da produção; através da informática e das novas tecnologias se pode ir para o trabalho sem sair de casa”. Porém, isso não se traduz em liberdade, uma vez que perduram formas indiretas de controle (MELHADO, 1999, p. 227).

Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 13-14) igualmente comenta o teletrabalho, argumentando se tratar de forma contratual ofensiva ao direito à desconexão. “A própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar” (SOUTO MAIOR, 2003, p. 13-14).

A terceirização mostra-se como outro exemplo característico desse quadro de mudanças. José Eduardo Faria (2004, p. 232) acrescenta que a terceirização foi transformada em “importante e poderosa técnica de controle social, num eficiente instrumento para facilitar a própria implementação do modelo de ‘especialização flexível da produção’, constituindo uma “sutil estratégia de conversão

dos trabalhadores em empregados de si mesmos”.

Essas formas contratuais em relevo foram positivadas pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, a denominada Reforma Trabalhista, demonstrando as implicações da globalização econômica no Direito do Trabalho brasileiro. Em vigor a partir de 11 de novembro de 2017, a lei trouxe a positivação do teletrabalho e a previsão legal para a prestação de serviços autônoma.

O teletrabalho constitui modalidade contratual inovada pela Lei 13.467/2017, que introduziu capítulo específico para tratar do tema, previsto nos artigos 75-A ao 75-E. Segundo o artigo 75-B, “caput”, considera-se teletrabalho a prestação de serviços realizada preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologia de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. O comparecimento do trabalhador à empresa para realização de atividades específicas que exigem sua presença no local não descaracteriza o regime, na forma do artigo 75-B, parágrafo único (BRASIL, 2017).

Conforme artigo 75-C, a prestação de serviços em regime de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, ajuste que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. Os parágrafos primeiro e segundo do mesmo dispositivo preveem a possibilidade de alteração da modalidade contratual, de modo que poderá o empregado passar da prestação presencial para teletrabalho se havendo mútuo acordo previsto em aditivo contratual. A alteração inversa, para o presencial, pode se operar por determinação unilateral do empregador, sendo exigida apenas a concessão de prazo de transição mínimo de quinze dias, também definido em aditivo contratual (BRASIL, 2017).

A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado deverão ser fixadas em contrato escrito. Tais utilidades não integram o salário do trabalhador (artigo 75-D). Quanto às precauções para se evitar doenças e acidentes do trabalho, dispõe o artigo 75-E que o empregador deverá instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva, os quais assinarão termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções recebidas (BRASIL, 2017).

O deslocamento do trabalhador para local fora das dependências da empresa não afasta a subordinação jurídica, tampouco impede o controle de jornada.

A compreensão das disposições acerca desse regime deve ser feita em conjunto com o parágrafo único do artigo 6º da CLT, o qual estabelece, equiparam, para fins de subordinação jurídica, a equiparação dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos. A atividade laborativa deve ser considerada equivalente à cumprida dentro da empresa, não podendo a localidade ser tida para efeito de torná-lo como atípico e justificar a supressão de direitos (SILVA, 2017, n. p.).

A Lei 13.467/2017 acrescentou o inciso III ao artigo 62 da CLT, excluindo o teletrabalho do controle de jornada, de forma a retirar do teletrabalhador o direito a horas extras, intervalos, hora noturna e limites diários de jornada. Para Homero Batista da Silva (2017, n. p.), o dispositivo é inconstitucional, uma vez que o artigo 7º, XIII da Constituição de 1988 exige remuneração superior para horas prestadas além da oitava diária e quadragésima quarta semanal. A simples reconfiguração espacial do ambiente de trabalho não autoriza jornadas irrestritas, notadamente quando possível o controle informatizado e telemático da duração do trabalho (SILVA, 2017, n. p.).

Outro ponto de reforma legislativa foi a ampliação da terceirização para a atividade-fim da empresa, conforme Lei 13.429 de 30 de março de 2017. Referida legislação alterou dispositivos da Lei 6.019/1974 (Lei do Trabalho Temporário), tornando em parte prejudicada a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho que antes era utilizada para regular o assunto (BRASIL, 2017). O enunciado da súmula previa a terceirização de serviços apenas para a atividade-meio do tomador, para as atividades consideradas periféricas e não relacionados aos serviços essenciais da dinâmica empresarial do tomador de serviços (TST, 2011). Com a nova lei, o artigo 4º-A da Lei 6.019/1974 permitiu a transferência, pelo tomador de serviços à empresa prestadora, da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal (BRASIL, 2017).

Vale salientar que a discussão a respeito do tema foi sedimentada pelo próprio Supremo Tribunal Federal (STF). Em decisão prolatada em 30 de agosto de 2018, no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 346 (ADPF 346) e do Recurso Extraordinário n. 958.252 (RE 958.252/MG), de relatoria do Ministro Luiz Fux, a Suprema Corte brasileira reconheceu a constitucionalidade e a licitude da terceirização na atividade-fim, firmando a seguinte tese de repercussão geral:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (STF, 2018).

A Lei 13.469/2017 ainda inseriu o artigo 5º-A à Lei 6.019/1974, para dispor que ao tomador de serviços fica facultado estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado (BRASIL, 2017).

Nesse particular, Lorena Vasconcelos Porto (2017, p. 158) aduz que “resta claro que aos trabalhadores terceirizados é dispensado tratamento muito inferior àquele assegurado aos empregados diretos do tomador de serviços”. Essa previsão legal é capaz de gerar desigualdade salarial, uma vez que, em sentido contrário, permite-se que os trabalhadores terceirizados recebam remuneração e benefícios menores que aos garantidos aos empregados do tomador de serviços (PORTO, 2017, p. 158).

A autora ainda afirma que as alterações legislativas em destaque representaram afronta aos sindicatos. Isso porque o trabalhador da empresa terceirizada não integra a categoria profissional da atividade preponderante da tomadora de serviços, ficando submetido à categoria do prestador. Essa última não possui poder de barganha em relação a ganhos econômicos, “em face da distância formal do polo econômico e da instabilidade institucional do empregador na relação contratual mantida com a empresa tomadora” (PORTO, 2017, p. 176-177). Trata-se de um real “apartheid sindical”, em afronta à liberdade sindical e à negociação coletiva:

Esse verdadeiro apartheid sindical, induz a grave déficit de efetividade do direito fundamental à liberdade sindical e a mecanismos de conquista coletiva de melhoria de condição social do trabalhador, como a negociação coletiva e a greve. Nas empresas tomadoras, mera possibilidade de terceirizar todas as atividades empresariais, em substituição ao emprego direto, já constitui ameaça permanente de desemprego ou de emprego terceirizado, de baixa qualidade, fator de enfraquecimento do poder de organização coletiva e de reivindicação sindical (PORTO, 2017, p. 176-177).

A fragmentação da mão-de-obra que a terceirização acarreta desestrutura e enfraquece os sindicatos, gerando o “rebaixamento nas condições de trabalho”:

Isso porque os sindicatos exercem um papel de extrema relevância, não apenas na conquista de novos direitos trabalhistas, mas também na garantia do efetivo cumprimento dos direitos previstos nas leis e nas normas coletivas.



O exemplo dos países desenvolvidos demonstra que não há verdadeira democracia, nem real desenvolvimento socioeconômico, sem sindicatos fortes e atuantes (PORTO, 2017, p. 177).

Na sequência de reformas, é possível ainda apontar a inclusão do artigo 442-B na CLT, trazida pela Lei 13.467/2017, que possibilitou a contratação de autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afastando a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. Nesse ponto, Homero Batista da Silva (2017, p. 67) apresenta críticas à redação do artigo 442-B: “A solução mais confusa é ele próprio vir afirmar que não existe relação de emprego onde há potencial para ocorrer relação de emprego” (SILVA, 2017, p. 68).

A Lei 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista, positivou modalidades contratuais que denotam os impactos da globalização na ordem jurídica brasileira, no tocante às relações de trabalho. O teletrabalho, a extensão da possibilidade de terceirização à atividade-fim da empresa e a previsão de trabalho autônomo expressam os efeitos da imersão das tecnologias no ambiente de trabalho e a superação do padrão do emprego como forma contratual única.

A flexibilização de direitos, a partir da previsão de contratação flexível e precária, não deve, contudo, se desagregar da valorização do trabalho humano e dos valores sociais do trabalho, base da ordem jurídico-social do país. Assim, as transformações na realidade dos fatos não se sobrepõem aos princípios e regras constitucionais, também não suplantam as normas de proteção do trabalho decente propagadas na ordem internacional, de modo que qualquer previsão normativa que acarrete a precarização das relações laborais, com violação a tais preceitos, não se legitima.

## 2.2 OS PRINCÍPIOS DA ORDEM ECONÔMICA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: LIVRE INICIATIVA E VALORIZAÇÃO DO TRABALHO

A ordem econômica na Constituição da República de 1988 é insculpida no Título VII e regida, basicamente, pelos comandos do artigo 170. Esse artigo estabelece que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social” (BRASIL, 1988).

O mesmo dispositivo legal, em seus incisos, elenca como princípios norteadores os seguintes: I – soberania nacional; II – propriedade privada; III – função social da propriedade; IV – livre concorrência; V – defesa do consumidor; VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII – redução das desigualdades regionais e sociais; VIII – busca do pleno emprego; IX – tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País (BRASIL, 1988).

Eros Grau (2008, p. 195) assinala que a ordem econômica deve ser interpretada em comunhão com outros preceitos constitucionais, dentre os quais, aqueles contidos nos artigos 1º, 3º, 7º a 11, 201, 218 e 219 e 225<sup>3</sup>. Ao apontar esses dispositivos, somados aos princípios elencados no artigo 170, o autor conclui que o conjunto de princípios deve ser “ponderado, na sua globalidade”, a fim de definir um sistema e um modelo econômicos. “A Constituição não é um mero agregado de normas; e nem se pode interpretar em tiras, aos pedaços” (GRAU, 2008, p. 195).

Nesse prisma, Eros Grau (2008, p. 196) afirma ser essencial interpretar os comandos acima assinalados como um “dever ser”. Assim sendo, práticas econômicas contrárias à valorização do trabalho humano e à livre iniciativa ou, ainda, conflitantes com a existência digna de todos e com a justiça social afrontarão a ordem. “Será, pois, institucionalmente inconstitucional”, de modo que “[...] a amplitude dos preceitos constitucionais abrange não apenas normas jurídicas, mas também condutas” (GRAU, 2008, p. 196).

Extrai-se do artigo 170, “caput”, portanto, que as relações e atividades econômicas devem ser dinamizadas de modo a promover a existência digna de todos, permitindo-se concluir que a ordem econômica não deve ser pensada de modo dissonante da dignidade humana. A dignidade da pessoa humana na Constituição de 1988 deve orientar tais relações e atividades, revelando-se “[...] no art. 1º princípio político constitucionalmente conformador (Canotilho); no art. 170, como princípio constitucional impositivo (Canotilho) ou diretriz (Dworkin)” (GRAU, 2008, p. 197):

[...] a dignidade da pessoa humana assume a mais pronunciada relevância, visto comprometer todo o exercício da atividade econômica, em sentido

---

<sup>3</sup> Os artigos 1º e 3º tratam dos princípios fundamentais; os artigos 7 ao 11 dos direitos em matéria trabalhista; artigo 201 diz respeito à Previdência Social; artigos 218 e 219 sobre ciência, tecnologia e inovação; e o artigo 225 sobre meio ambiente ecologicamente equilibrado, no que se inclui o do trabalho.

amplo – e em especial, o exercício da atividade econômica em sentido estrito – com o programa de promoção da existência digna, de que, repito, todos devem gozar (GRAU, 2008, p. 199).

Com efeito, na ótica das relações trabalhistas, a partir da leitura dos princípios da ordem econômica em conjunto com os demais dispositivos ao longo do texto constitucional, é crível afirmar que o trabalho ocupa posição de destaque na Carta Maior. Somando-se aos artigos acima assinalados (artigos 1º, IV e 170), conforme artigo 6º, o direito ao trabalho é adotado como direito social fundamental, essencial à garantia da vida digna do indivíduo. Adiante, no artigo 193, o primado do trabalho foi constituído base da ordem social. De fato, “o fundamento da proteção ao trabalhador e da valorização do trabalho encontra-se na própria dignidade da pessoa humana” (BARROSO, 2001, p. 189)

Com essas premissas, a ordem econômica apenas se concretiza a partir da valorização do trabalho humano, sem o que não se pode alcançar o objetivo do bem-estar social e da justiça social. Na mesma senda, assevera Eros Grau (2008, p. 191), para quem a Constituição Federal de 1988, conquanto capitalista, não autoriza a liberdade dissociada da justiça social. A ordem econômica, portanto, está imbricada nos valores do trabalho humano, entendido como prioridade sobre todos os demais valores da economia de mercado (GRAU, 2008, p. 191).

Mais adiante, o autor conclui:

Esse tratamento, em uma sociedade capitalista moderna, peculiariza-se na medida em que o trabalho passa a receber proteção não meramente filantrópica, porém politicamente racional. Titulares de capital e de trabalho são movidos por interesses distintos, ainda que se o negue ou se pretenda enunciá-los como convergentes. Daí porque o capitalismo moderno, renovado, pretende-se a conciliação e composição entre ambos (GRAU, 2008, p. 199).

No mesmo patamar, está a livre iniciativa, erigida igualmente como fundamento da República Federativa do Brasil, ao lado do valor social do trabalho, no artigo 1º, IV, e fundamento da ordem econômica, conforme artigo 170. No inciso IV do mesmo artigo 170, tem-se por princípio econômico, ainda, a livre concorrência (BRASIL, 1988).

Com efeito, a livre iniciativa tem por núcleo a própria liberdade da empresa, que assegura a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização, ressalvadas as exceções previstas em lei. Funda-se também na liberdade de contratar (BARROSO, 2001, p. 190).

Em outras palavras, a livre iniciativa da Constituição de 1988 confere ao empreendedor a possibilidade de instalar e realizar seus investimentos e de auferir, com isso, seus lucros, além de competir no mercado, desde que não atue de forma abusiva, mas sim lealmente. Portanto, a livre iniciativa se desdobra nas seguintes vertentes: 1) liberdade de instalação e alocação de investimentos; 2) liberdade de competição e 3) liberdade de gestão (MOREIRA, 2006, p. 108).

Dessa forma, tem-se que a modernização da empresa e os novos ajustes nas relações contratuais e laborais se inserem no exercício da livre iniciativa. Isso porque decorrem da liberdade de condução da empresa, de contratar, de promover o desenvolvimento empresarial e a atividade econômica sem interferências de outrem. Contudo, não se permite anular outros comandos constitucionais, dentre os quais, os valores sociais do trabalho e a dignidade humana.

Ao determinar o texto constitucional que ambos constituem fundamentos da República Federativa do Brasil, devem ser garantidos em harmonia. “Isso significa que a livre iniciativa não é tomada, enquanto fundamento da República Federativa do Brasil, como expressão individualista, mas sim no quanto expressa de socialmente valioso” (GRAU, 2008, p. 201). Daí que também as relações firmadas com o trabalhador devem se amparar nessa medida constitucional.

No mesmo sentido, Luís Roberto Barroso (2001, p. 191) destaca que nenhum princípio inserido na ordem jurídica é absoluto. O princípio da livre iniciativa, portanto, deve ser ponderado com outros valores e fins previstos na Constituição. “Sujeita-se, assim, à atividade reguladora e fiscalizadora do Estado, cujo fundamento é a efetivação das normas constitucionais destinadas a neutralizar as distorções que possam advir do abuso da liberdade de iniciativa” (BARROSO, 2001, p. 191).

De igual forma, afirma Nelson Mannrich (2017, p. 34), ponderando a necessidade de harmonização:

Portanto, ao lado do trabalho como valor, encontra-se, igualmente, na base do Direito do Trabalho, a livre iniciativa como fundamento da ordem econômica. Levando-se em conta que a atual Constituição da República se pauta pela realização da justiça social, o lucro a ser perseguido pela livre iniciativa não se justifica por si mesmo, subordinando-se à função social da empresa. É nesse sentido que se deveria interpretar o caput do art. 7º, ao vincular direitos assegurados aos trabalhadores na perspectiva da melhoria de sua condição social, servindo de norte ao empresário de propiciar melhores condições de vida aos trabalhadores, no contexto da valorização do trabalho. Caso a livre iniciativa não se compatibilizar com a valorização do trabalho humano, comprometerá a própria ordem econômica. Daí a previsão constitucional de que esta ordem é fundada, simultaneamente, nesses dois valores – intimamente interligados entre si (MANNRICH, 2017, p. 34).

Daniel Sarmento (2005, p. 205) igualmente preleciona que a Constituição se inclina para o social, mas sem abandonar o regime capitalista nos seus pilares essenciais, como quando consagra a livre iniciativa como fundamento da ordem econômica, garante a liberdade de empresa e a proteção da propriedade privada. “Porém a opção capitalista é temperada pela preocupação constante com a solidariedade e a justiça social, mediante a adoção de variadas fórmulas compromissórias” (SARMENTO, 2005, p. 205-206).

Portanto, se é verdade que o constituinte rejeitou o modelo econômico socialista, de economia planificada, com apropriação coletiva dos meios de produção, ele também não aderiu ao *laissez faire*, preferindo um regime intermediário, mais consentâneo com as demandas da sociedade contemporânea, que aposta na força criativa e empreendedora da iniciativa privada, mas que não foge à responsabilidade de discipliná-la e corrigi-la, sempre que isso se faça necessário para promoção da dignidade da pessoa humana e da justiça social. Essa solução compromissória vê a intervenção direta do Estado nas atividades empresariais como medida excepcional e subsidiária (CF, art. 173), mas reconhece o seu papel como instância reguladora da economia (CF, art. 174), que deve não apenas zelar pelo bom funcionamento dos mercados, mas também corrigir seus rumos no sentido preconizado pelos valores entronizados na Carta Magna (SARMENTO, 2005, p. 206-207).

Segundo Fabio Ulhôa Coelho (2015, l. 82), quando a Constituição de 1988 prescreve o modo de produção fundado na livre iniciativa não está disciplinando a realidade econômica voltada apenas aos interesses dos empresários. Pelo contrário, ao definir a liberdade de iniciativa como fundamento da ordem econômica concomitante com outros valores, como a valorização do trabalho humano, está a tutelar o interesse de toda a sociedade:

Não há como dissociar: a lei, ao proteger o investimento, está necessariamente protegendo interesses que não se reduzem aos do investidor. Quando conflitarem, de um lado, os interesses individuais dos empresários voltados à obtenção de lucro e, de outro, os metaindividuais que se espalham pela sociedade, não há a menor dúvida de que estes últimos devem sempre prevalecer. É assim que determina a Constituição Federal, ao mitigar a liberdade de iniciativa, associando-a com outros valores na estruturação da ordem econômica (COELHO, 2015, l. 82).

Como assevera Leonardo Vieira Wandelli (2013, p. 99), os dispositivos constitucionais atribuem ao trabalho “força jurídica de um valor social elevado à máxima hierarquia”, que, aliado à livre iniciativa como fundamentos da República, permanece intimamente ligado à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III). E conclui que, “[...] sendo o trabalho uma das principais expressões da dignidade humana, a ordem econômica somente se legitima à medida que estiver a seu serviço e não o contrário (WANDELLI, 2013, p. 99-100).

Nessa toada, conquanto se constate a mudança na estrutura das relações laborais, o universo trabalhista há de acompanhar os ditames constitucionais, mormente o valor social do trabalho e a dignidade humana do trabalhador, frisando-se que esse valor social diz respeito ao objeto central do direito ao trabalho insculpido no artigo 6º da Constituição de 1988 (LAMBERT apud FONSECA, 2006, p. 186).

As atividades econômicas devem ter por diretriz a valorização do trabalho humano e, ainda, ter por essência, segundo Cristiane Derani (1997, p. 257), a própria dignidade humana, que servirá à constituição de uma base ética das relações econômicas:

Pelo exposto sobre os princípios presentes no artigo 170 da Constituição Federal, deve-se depreender que o princípio da dignidade humana é a essência, a razão, das normas da ordem econômica, entendendo-se este princípio como aquilo que a inspira e a conduz. Deve-se diferenciá-la do que textualmente é chamado pelo mesmo artigo 170 de princípio. Estes, elencados nos incisos, não têm o poder norteador, constituidor, de uma base ética da ordem econômica, moldando sua estrutura (princípios-base). Aqui, o sentido de princípio coincide com o de preceito, uma regra de proceder. Do contrário, quando se trata de princípio da dignidade humana, está-se referindo a valores essenciais que orientam toda prática social (princípios-essência) (DERANI, 1997, p. 257).

Sintetiza a autora que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, deve desenvolver-se tendo como fundamento último a dignidade humana (DERANI, 1997, p. 257). O que se verifica na Constituição brasileira, portanto, é um verdadeiro “compromisso do sistema capitalista em contribuir para a formação de uma sociedade democrática e inclusiva”, consagrando o “reconhecimento expresso do caráter fundante dos Direitos Sociais” (SOUTO MAIOR; MOREIRA; MENDES, 2014, p. 31).

Marco Antônio C. Villatore e Dinaura Gomes (2014, p. 231), no mesmo sentido, sobrelevam o papel da empresa contemporânea democratizada em suas estruturas e valores, de modo que não se tolera, dentro do Estado Democrático de Direito, a dissociação de condições mínimas de trabalho, como a exploração de mão de obra em condições análogas à de escravo. “Urge, então, manter as conquistas dos trabalhadores compatíveis com a sua dignidade humana, diante dos efeitos nefastos da globalização da economia” (VILLATORE; GOMES, 2014, p. 231).

Em outra oportunidade, Dinaura Gomes (2017, p. 9) ressalta:

Para tanto, ao Estado, posicionado pela Constituição Federal como protagonista da Ordem Econômica e Financeira, incumbe fomentar a promoção do desenvolvimento econômico, fortalecendo a responsabilidade

social das empresas. E, ao agregar, cada vez mais, a livre iniciativa à valorização do trabalho humano, tem como garantir a geração de riquezas ao mesmo tempo em que são mantidos os postos de trabalho, o pagamento de impostos e, principalmente, a crescente melhoria dos direitos trabalhistas conquistados. É esse o caminho a ser trilhado, nos termos dos princípios e regras fundamentais, apesar das nefastas influências advindas da lógica do mercado global (GOMES, 2017, p. 37).

Também acrescenta que as relações capitalistas devem sofrer alguns limites, a fim de imprimir ao desenvolvimento social do país um teor mais humanista, com base nos princípios e regras constitucionais e nos tratados internacionais de direitos humanos ratificados:

[...] cada trabalhador deve ser visto como detentor de direitos fundamentais sociais, amparados por normas pétreas, em face do princípio constitucional de proibição do retrocesso social. E é através do trabalho condignamente remunerado, aliado à efetividade de outros direitos sociais (CF, art. 6º), que se constrói uma sociedade democrática nesses moldes proclamados. É por isso que a ordem econômica deve associar a pretendida eficácia econômica à exigência ética de promover a justiça social (GOMES, 2019, p. 117).

Para Jorge Luiz Souto Maior (2013, p. 179), o Direito do Trabalho se justifica a partir de um contexto amplo, “da construção, progressiva e constante, de uma racionalidade que possa ser útil ao resgate do mundo humano”.

É fato que a globalização da economia imprimiu mudanças substanciais nas relações de trabalho, impulsionando mudanças no Direito. Porém, não se tolera a desregulamentação e flexibilização ilimitada, pois ao trabalhador há de ser garantido um núcleo mínimo de direitos como condição de subsistência e garantia de uma vida digna. E isso se estende às tendências de modernização da legislação trabalhista, que não se sobrepõem ao compromisso com a dignidade humana do trabalhador, verdadeiro “parâmetro da ponderação, em caso de concorrência entre direitos fundamentais” (BARROSO, 2010, p. 14). Daí que o exercício da livre iniciativa deve se moldar às demais diretrizes sociais previstas constitucionalmente.

Portanto, tendo que a Constituição de 1988 destaca a importância do valor social do trabalho e da valorização do trabalho humano como centrais no Estado Democrático de Direito, é certo que a livre iniciativa deve se compatibilizar com esses valores. Deve-se reconhecer, assim, a centralidade do trabalho humano nas relações empresariais, como premissa a nortear a harmonização da livre iniciativa com a valorização do trabalho humano em um mundo globalizado. Trata-se de pressuposto para garantia da dignidade da pessoa humana nesse cenário e diretriz para atuação de entes coletivos, como os sindicatos.

### 2.3 A FLEXIBILIZAÇÃO DO MODELO TRADICIONAL DE EMPREGO NO CONTEXTO DA GLOBALIZAÇÃO

Na sociedade industrial, o emprego revelava-se como modelo de relação laboral. Como afirma Ulrich Beck (2010, p. 207), o sistema empregatício se apoiava em “padronizações intensivas em todas as suas dimensões básicas: do contrato de trabalho, do local de trabalho e da jornada de trabalho”. O labor era também realizado de forma “especialmente concentrada”, assentado na regra de “trabalho vitalício de jornada integral”. Ocorre, contudo, que essa padronização passou a ser substituída por características diferentes e por modos contratuais flexíveis, dando conta da crise do emprego:

Em função das atuais e iminentes ondas de racionalização, esse sistema padronizado de pleno emprego começa a debilitar e carcomer, através de flexibilizações a partir das margens, seus três pilares de sustentação – direito do trabalho, local de trabalho, jornada de trabalho. Com isto, as fronteiras entre trabalho e ócio se tornam fluidas. Formas flexíveis e plurais de subemprego se difundem (BECK, 2010, p. 207).

A flexibilização da jornada de trabalho, suplantando o modelo de jornada integral e a “dispersão espacial do trabalho assalariado”, com a mudança de regras de comparecimento na empresa e com a redistribuição de funções por meio de trabalho eletrônico, em casa, são constatações da nova realidade. “A conexão entre processos sociais de trabalho e de produção se afrouxa, deixa de ser evidente que cooperação direta signifique ‘trabalho conjunto num mesmo lugar’” (BECK, 2010, 207-208).

Como consequência, Ulrich Beck (2010, p. 208) enfatiza o fato de que a flexibilização da jornada e a conversão de empregos de jornada integral para trabalhos parciais impacta, diretamente, sobre o emprego e sobre renda:

[...] a partição da jornada de trabalho (que não combate o desemprego através do pleno emprego, mas com uma generalização do subemprego) segue de mãos dadas com uma redistribuição, de cima para baixo, da renda, de garantias sociais, das oportunidades profissionais, do posicionamento dentro da empresa, no sentido de uma decadência coletiva (transversal em relação às diferenciações de especialidade, profissão e posição hierárquica (BECK, 2010, p. 208).

Desse modo, tem-se a transição de um “sistema socioindustrial unificado de trabalho de jornada integral, vitalício, organizado de modo fabril” para um sistema de riscos e descentralizado, de subempregos flexíveis e plurais. Esse sistema passa a “integrar” o desemprego a partir de modelos de subemprego, com uma



“generalização de incertezas ocupacionais”. Para Ulrich Beck (2010, p. 209), “o desemprego desaparece, mas ao mesmo tempo ressurgiu de modo generalizado em novas formas de subemprego precário”. Estabelece-se um “sistema de subemprego da sociedade de risco” (BECK, 2010, p. 209).

Diante desse contexto, verifica-se que o mercado de trabalho da sociedade pós-industrial se desloca dos padrões antes pautados unicamente nas relações de assalariamento da sociedade industrial. Ocorre, assim, “o declínio do assalariamento como forma jurídica elementar de organização do processo de cooperação produtiva” (ARAÚJO, 2003, p. 51).

Na descrição traçada por Ricardo Antunes (2004, p. 17-21), em relação ao Brasil, especialmente na década dos anos 1950, o país começou a seguir na direção da acumulação flexível do mercado global. As relações trabalhistas se reconfiguravam a partir dos moldes do Toyotismo e da nova divisão internacional do trabalho. Surgiam, portanto, as formas de contratação flexível, a subcontratação e terceirização, ocasionando a precarização dos empregos, a redução dos salários e de direitos sociais.

A Lei 13.467/2017, intitulada Reforma Trabalhista, tornou-se marco nas tendências de flexibilização ao longo dos anos. Isso porque positivou e permitiu modalidades contratuais precárias, à margem do emprego clássico. Exemplificativamente, alterou as disposições do contrato a tempo parcial (artigo 58-A, CLT), incluiu regramento para o contrato intermitente (artigo 443, caput e §3º; artigo 452-A e seguintes, CLT) e inseriu o teletrabalho (artigo 75-A e seguintes, CLT). A essas inovações legislativas se acrescenta a Lei 13.429/2017, que alterou a Lei 6.019/1974, para permitir a terceirização da atividade-fim (BRASIL, 2017).

As modalidades contratuais e inovações legislativas apontadas denotam a crise do emprego, na medida em que elevam contratações precárias em substituição à forma tradicional da relação empregatícia, com jornada integral, regra geral em estabelecimento determinado e para um mesmo empregador. Não obstante, a ordem jurídico-constitucional, por meio de suas regras e princípios, impõe a proteção do ser humano e de sua dignidade. Cabe ao Direito do Trabalho, à luz dos comandos constitucionais, resistir à precarização das relações laborais dissonantes da garantia do trabalho digno.

## 2.5 TRABALHO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A ordem constitucional brasileira, como destacado, releva o trabalho como direito fundamental social (artigo 6º da Constituição), não sendo possível se pensar nesse direito de forma dissociada da dignidade da pessoa humana. É preciso compreendê-lo como um direito ao trabalho digno e não meramente como o direito de ter um local para trabalhar.

No mesmo sentido, Leonardo Vieira Wandelli (2013, p. 100):

Do conjunto dos enunciados constitucionais resulta consistente a afirmação de que não há como se conceber a dignidade da pessoa humana, como fundamento nuclear de todo o ordenamento jurídico, de modo tal que não contemple a intensa vinculação com o trabalho enquanto dimensão essencial dessa dignidade (WANDELLI, 2013, p. 100).

Destaca o mesmo autor que para alguns o trabalho é visto como fonte de se alcançar bens essenciais a uma vida com dignidade. Porém, há que se pensar além, não apenas como um meio de obtenção de outros bens, mas como um valor em si mesmo. “Sobretudo, o próprio trabalho humano é um bem com valor de uso” (WANDELLI, 2013, p. 106):

O conteúdo da atividade de trabalho e da organização coletiva de trabalho, como um conjunto de atividades e relações, é um bem que realiza necessidades essenciais do humano em termos de desenvolvimento da personalidade, de autorrealização, de exteriorização e humanização do mundo, de construção da identidade e conquista da saúde, de pertencimento, de aprendizado ético e político do viver junto (WANDELLI, 2013, p. 106).

Para além da centralidade do trabalho na vida das pessoas, defende a “centralidade jurídica no quadro conceitual e prático do direito, como condição e expressão da dignidade”. Ainda nas palavras de Leonardo Vieira Wandelli (2013, p. 108), “o direito humano e fundamental ao trabalho é, então, a primeira mediação jurídica que funda o discurso do direito sobre o campo vital do trabalho, sobre os modos sociais pelos quais as pessoas aplicam e desenvolvem as suas capacidades” (WANDELLI, 2013, p. 108).

No âmbito internacional, o trabalho também ganha tutela especial. A Declaração de Direitos Humanos de 1948, em seu artigo XXIII, trata o direito ao trabalho como integrante do núcleo de direitos fundamentais, estabelecendo que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”. Além disso, ao indivíduo deve ser garantida uma justa e satisfatória remuneração, de forma a se assegurar uma “existência compatível com a dignidade humana” (ONU, 1948).

Do mesmo modo, a Resolução n. 34/46 de 1979 da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas determina que “a fim de garantir cabalmente os direitos humanos e a plena dignidade pessoal, é necessário garantir o direito ao trabalho” (ONU, 1979).

Por sua vez, o artigo 6º, §1º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 impõe que os Estados partes devem reconhecer o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um labor livremente escolhido ou aceito, cabendo-lhes tomar as medidas apropriadas para salvaguarda desse direito. No §2º, menciona que cabe a inclusão de orientação e formação técnica e profissional, elaboração de programas e normas técnicas que assegurem um desenvolvimento econômico, social e cultural constante, além do pleno emprego produtivo em condições que garantam aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais (ONU, 1966).

Cabe enfatizar, ainda, o artigo 7º do mesmo diploma, dispositivo que consagra o direito de toda pessoa de gozar de condições laborais justas e favoráveis, de forma a resguardar remuneração a todos os trabalhadores, salário equitativo e remuneração igual para trabalho de igual valor, sem qualquer distinção, com ênfase às mulheres, que merecerão salário ou remuneração igual à dos homens. Existência decente para trabalhadores e suas famílias, e, por fim, oportunidade igual entre os trabalhadores de serem promovidos na empresa, sem outras considerações senão pelo tempo, trabalho e capacidade, além do descanso, o lazer, a limitação razoável das horas trabalhadas e férias e feriados remunerados (ONU, 1966).

Acrescente-se o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos, o “Protocolo de São Salvador”, ratificado pelo Brasil por meio do Decreto n. 3.321 de 30 de dezembro de 1999. Esse diploma, saliente-se, eleva o direito ao trabalho como direito humano, “o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa através do desempenho de atividade lícita, livremente escolhida ou aceita” (artigo 6º, 1). Impõe aos Estados-Partes o compromisso de se adotar medidas que garantam a plena efetividade de tal direito, “especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes” (artigo 6º, 2) (ONU, 1966).

O direito ao trabalho, segundo o Protocolo de São Salvador, ainda inclui:

- a) remuneração que assegure, no mínimo, a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e para suas famílias e salário equitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção;
- b) o direito de todo o trabalhador de seguir sua vocação e de dedicar-se à atividade que melhor atenda a suas expectativas, e a trocar de emprego, de acordo com regulamentação nacional pertinente;
- c) o direito do trabalhador a promoção ou avanço no trabalho, para o qual serão levados em conta suas qualificações, competência, probidade e tempo de serviço;
- d) estabilidade dos trabalhadores em seus empregos, de acordo com as características das indústrias e profissões e com as causas de justa dispensa. Nos casos de demissão injustificada, o trabalhador terá direito a indenização ou a readmissão no emprego, ou a quaisquer outros benefícios previstos pela legislação nacional;
- e) segurança e higiene no trabalho;
- f) proibição de trabalho noturno ou em atividades insalubres ou perigosas para os menores de 18 anos e, em geral, de todo o trabalho que possa pôr em perigo sua saúde, segurança ou moral. No caso dos menores de 16 anos, a jornada de trabalho deverá subordinar-se às disposições sobre ensino obrigatório e, em nenhum caso, poderá constituir impedimento à assistência escolar ou limitação para beneficiar-se da instrução recebida;
- g) limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos;
- h) repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como pagamento de salários nos dias feriados nacionais (ONU, 1988).

Para a OIT (2015, p. 13), o conceito de trabalho decente formulado em 1999 liga-se à sua própria “missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas”. Alcançar o trabalho decente constitui “condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”. Converte com quatro objetivos estratégicos da organização, quais sejam:

- 1) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
- 2) a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
- 3) a ampliação da proteção social;
- 4) e o fortalecimento do diálogo (OIT, 2020, *on-line*)

Os dispositivos da ordem internacional, somados à ordem jurídica brasileira, contemplam o trabalho como importante elemento da vida humana, não cabendo dissociá-lo da dignidade humana. Nesse sentido, enfatiza-se a importância desse direito social, o qual constitui a origem da dimensão de direitos sociais e se correlaciona com a dignidade da pessoa humana:

Do ponto de vista da trajetória evolutiva, o reconhecimento jurídico-constitucional da liberdade de greve e de associação e organização sindical, jornada de trabalho razoável, direito ao repouso, bem como as proibições de discriminação nas relações trabalhistas (e aqui bis fixamos nos exemplos mais conhecidos) foi o resultado das reivindicações das classes trabalhadoras, em virtude do alto grau de opressão e degradação que caracterizava, de modo geral, as relações entre capital e trabalho, não raras vezes, resultando em condições de vida e trabalho manifestamente indignas (exercidas em condições muitas vezes desumanas e degradantes, ou mesmo em condição análoga à escravidão (SARLET, 2015, n. p.).

Os dispositivos constitucionais que asseguram direitos aos trabalhadores têm por escopo elevar o direito social ao trabalho como condição da efetividade da existência digna e da dignidade da pessoa humana. Nisso, incluem-se o direito individual ao livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, o direito de acesso a uma profissão, à orientação e formação profissionais, à livre escolha do trabalho e o direito à relação de emprego, com vistas ao alcance da melhoria das condições sociais dos trabalhadores (SILVA, 2009, p. 290). Servem para distinguir o Estado Democrático de Direito como sustentáculo de obrigações concretas em relação ao valor social do trabalho, que “consiste justamente no objeto central do direito ao trabalho” (FONSECA, 2006, p. 188).

A Constituição da República de 1988, ao consagrar o extenso rol de direitos fundamentais sociais, além de distribuir ao longo de seu texto disposições em matéria trabalhista, conferiu “absoluta preponderância e centralidade à pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, em conformidade com o largo elenco de princípios constitucionais do trabalho” (DELGADO, 2019, p. 1740-1741). É o trabalho “parte de tudo que ocorre de mais relevante no tempo de vida dessas pessoas” (WANDELLI, 2009, p. 331).

Mesmo no labor cada vez mais mecanizado, “o sujeito próprio do trabalho continua a ser o homem”, conforme trecho extraído da Carta Encíclica “*Laborem Exercens*”, de João Paulo II, de maneira que não se pode pensar no labor dissonante da pessoa humana e, com isso, de sua dignidade:

É como pessoa, pois, que o homem é sujeito do trabalho. É como pessoa que ele trabalha e realiza diversas acções que fazem parte do processo do trabalho; estas, independentemente do seu conteúdo objectivo, devem servir todas para a realização da sua humanidade e para o cumprimento da vocação a ser pessoa, que lhe é própria em razão da sua mesma humanidade (JOÃO PAULO II, 1981, *on-line*).

O direito ao trabalho, vale dizer, vai além de apenas possuir uma ocupação, mas a este cabe um direito ao conteúdo do próprio trabalho, que há de ser

compatível com a garantia da dignidade humana. Segundo Leonardo Vieira Wandelli (2013, p. 115):

Quem trabalha não só trabalha para outrem, mas também trabalha para si mesmo, consigo mesmo e com outrem. Daí que se sustenta que o direito ao trabalho inclui, como sua dimensão central, que afeta a compreensão de todas as demais, o direito ao conteúdo do próprio trabalho: à atividade e às condições da organização do trabalho.

Afinal, o trabalhar não se resume ao cumprimento de uma mera obrigação, mas ao real exercício de um direito fundamental. Por isso, referido direito, “ainda que sujeito à conformação pelo empregador, não pode ser visto exclusivamente no interesse deste, sem conexão com as demais dimensões da vida do trabalhador e com a própria complexidade do trabalho” (WANDELLI, 2013, p. 116).

Leonardo Vieira Wandelli (2013, p. 117) ainda reconhece a necessidade de respeitar a “centralidade antropológica do trabalho”, tendo-o como como verdadeiro direito fundamental indispensável à garantia da dignidade humana. E não apenas preocupar-se com métodos técnicos ou objetivos acerca do trabalhador:

Conforme demonstram os estudos das ciências clínicas do trabalho, há diversos métodos gerenciais altamente em voga nas últimas décadas que degradam o trabalho como exercício de um direito fundamental. Esses métodos, muitas vezes vistos como inocentes ou mesmo “modernos”, cortam o vínculo com o trabalho bem feito, ao centrarem a avaliação do trabalho apenas na performance em termos de resultados, eliminam as condições para o reconhecimento pelos pares do trabalho realizado, desmontam os mecanismos coletivos de construção de regras técnicas e éticas do ofício e degradam o tecido social e a solidariedade no interior da organização, ao promoverem a competição entre colegas, setores, filiais, ao inviabilizarem a construção de um sentido de pertencimento e a perspectiva de fazer parte da obra comum. Reside, nesses aspectos, boa parte de tudo aquilo que pode ser considerado fundamental para a pessoa humana no trabalho – a centralidade antropológica do trabalho – e que deve corresponder ao reconhecimento de seu caráter fundamental para a dignidade humana – a sua centralidade jurídica. Isso implica rever-se a própria compreensão do direito do trabalho como um todo, para além da regulação das condições de compra e venda da força de trabalho. O próprio trabalho – atividade e organização – deve vir compor o centro de um direito do trabalho (WANDELLI, 2013, p. 117).

O direito ao trabalho constitui direito social fundamental assegurado na Constituição de 1988. A real efetividade desse direito a todo indivíduo depende da compatibilidade com a garantia da dignidade humana. O conteúdo do próprio trabalho, seja em relação à atividade ou à organização da empresa, deve ser pautado pela mesma dignidade.

### **3 A ATUAÇÃO DOS SINDICATOS PARA GARANTIA DO TRABALHO DIGNO**

Ao longo da história, sucede a fragmentação sindical, na medida em que progride a globalização e as transformações no mundo laboral. O surgimento de contratos atípicos e precários à margem do emprego reduz o campo de atuação dos sindicatos. Os baixos salários, as crises econômicas, o desemprego estrutural e as tendências de flexibilização trabalhista igualmente enfraquecem o poder de barganha desses entes na luta por melhores direitos aos trabalhadores.

Não obstante esse conjunto de desafios, certo é que os sindicatos ainda são importantes atores na defesa dos direitos dos trabalhadores e na proteção de um trabalho que se conceba digno. E isso se deve, notadamente, porque a ordem jurídica lhes confere espaço prioritário nessa luta, com amparo em normas do direito nacional e internacional.

Na esfera internacional, a OIT estabelece como um de seus princípios fundamentais a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva. Na Constituição de 1988, a liberdade sindical constitui direito fundamental do trabalhador, sendo obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Portanto, a despeito das transformações das relações trabalhistas apontarem para o enfraquecimento do movimento sindical, ainda recai sobre os sindicatos o dever de atuar na melhoria das condições laborais, na promoção e na garantia da dignidade da pessoa humana. Essa atuação, em última análise, coaduna-se com o compromisso que a ordem jurídica possui com a justiça social, conjugando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano.

Nesse contexto, este último capítulo tem por intuito destacar, justamente, a atuação dos sindicatos de trabalhadores na proteção do trabalho digno e na garantia da dignidade da pessoa humana. Após demonstradas as consequências que a globalização econômica trouxe para o movimento sindical e enfatizar que a ordem constitucional brasileira eleva o trabalho como verdadeiro direito fundamental e a valorização do trabalho humano como pilar da ordem social e econômica, cabe perquirir a ligação entre a atuação sindical e a efetividade do trabalho humano digno.

De início, o capítulo apresentará a evolução do sindicalismo no Brasil e as principais fases pelas quais passou o movimento sindical brasileiro. Na sequência, será estudada a liberdade sindical, direito sobre o qual se sustenta os

sindicatos, no direito interno e internacionalmente. Por isso, valerá mencionar como a liberdade sindical é compreendida no Brasil e quais as diretrizes da OIT a respeito do assunto.

Firmadas as premissas normativas e retratados os fatos que levaram os sindicatos a como são no mundo atual, a pesquisa apontará os principais desafios do sindicalismo brasileiro e dos sindicatos de trabalhadores especialmente após as reformas legislativas, tendo como marco a Lei 13.467/2017. Apesar das significativas mudanças dadas com as reformas, pretende-se relevar o poder dos sindicatos na resistência à supressão constante de direitos em detrimento da valorização do trabalho humano.

Por fim, será apontada a relevância que a OIT confia aos sindicatos e à sua atuação no âmbito das negociações coletivas nesse compromisso de defender a condição humana e promover a dignidade nas relações trabalhistas. Em prol da centralidade da pessoa humana nas relações econômicas e empresariais, já que o trabalho não deve ser visto como mercadoria.

### 3.1 EVOLUÇÃO DO SINDICALISMO NO BRASIL: DA RESTRIÇÃO À LIBERDADE SINDICAL

No decorrer da história, a origem dos sindicatos de estrutura mais próxima aos tempos atuais é relacionada com as corporações de ofício. Essas corporações, de meados da Idade Média na Europa Ocidental até o final da Idade Moderna, eram as formas associativas de maior destaque, integradas por aprendizes, companheiros e mestres, o que as distinguiam do moderno sindicalismo (DELGADO, 2019, p. 1619).

Na Idade Moderna, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1620) afirma que a existência do sindicato se encontra ligada à Grã-Bretanha, no panorama do desenvolvimento da revolução industrial e do capitalismo. Daí foi se difundindo para outros países da Europa Ocidental, para os Estados Unidos e para o restante do mundo.

O autor sintetiza o desenvolvimento histórico do sindicalismo pelo mundo:

Conforme já antecipado, percebe-se, claramente, que a consolidação do livre e autônomo sindicalismo combina-se com a fase de sistematização e consolidação de todo o Direito do Trabalho, que se estende de 1848 a 1919. Esse longo período caracterizou-se, é claro, por avanços e recuos entre a ação do movimento operário, do movimento sindical, do próprio movimento socialista e, ao mesmo tempo, a estratégia de atuação do Estado. Processo



em que a ação vinda de baixo (sociedade civil) e a atuação oriunda de cima (Estado) interagem-se reciprocamente, dinamicamente, dando origem a um ramo jurídico específico, Direito do Trabalho, que tanto incorpora a visão própria ao Estado, como assimila um amplo espaço de atuação para a pressão trabalhista vinda de baixo (DELGADO, 2019, p. 1623)

Lorena Vasconcellos Porto (2014, p. 150) aponta o capitalismo que se consolidava na Revolução Industrial, com início na Inglaterra do século XVIII, como ponto de partida determinante para a criação dos sindicatos e do próprio Direito do Trabalho. À época, a estratégia para a racionalização e potencialização da produção era concentrar os trabalhadores no âmbito da unidade fabril, local onde poderiam ficar submetidos a ordens, controle e vigilância permanentes. Ocorre que essa mesma reunião que favorecia o aumento dos lucros gerava, de forma paradoxal, uma maior solidariedade entre os trabalhadores que, “vivenciando a mesma exploração e sofrimento, uniram-se para lutar por melhores condições de vida” (PORTO, 2014, p. 150).

O sindicalismo no Brasil remonta a Era Vargas, tendo como marco normativo principal as diretrizes da Constituição de 1937. Ao traçar a evolução histórica no Brasil, José Albertino Rodrigues (1979, p. 5) destaca que a trajetória dos movimentos político-sindicais evoluiu de uma estrutura rural arcaica para estruturas urbano-industriais. Para o autor, o sindicalismo brasileiro atravessou cinco fases distintas: 1) período mutualista (até 1888); 2) período de resistência (1888-1919); 3) período de ajustamento (1919-1934); 4) período de controle (1934-1945); 5) período competitivo (1945-1964) (RODRIGUES, 1979, p. 6).

No período mutualista, não há propriamente um movimento de caráter sindical, mas um movimento com elementos embrionários de um sindicato. Existiam algumas categorias de trabalhadores livres – à época ainda coexistia o trabalho escravo – que se agremiavam para fins de defesa mútua, ou seja, se auxiliavam reciprocamente. Exemplos dessa fase são a Imperial Sociedade dos Artistas Mecânicos e Liberais de Pernambuco, de 1836, e a União Beneficente dos Operários da Construção Naval, de 1884 (RODRIGUES, 1979, p. 6).

Nos primórdios do movimento sindicalista, verificava-se uma forte intervenção estatal, estendendo-se às questões sociais. O intervencionismo do Estado se constatava tanto no tocante à atuação repressiva sobre as manifestações do movimento operário, quanto pela legislação criada para estreitar o controle pelo próprio Estado (DELGADO, 2019, p. 1626).

O período de resistência trata-se de uma época de “grande efervescência e agitação social, caracterizado justamente por um esforço para resistir ao capitalismo emergente no Brasil” (RODRIGUES, 1979, p. 8). Intelectuais e imigrantes influenciaram esse momento histórico, favorecendo-se do período de crise estrutural e de transição pelo qual atravessava o país – com a recente proclamação da República. Os imigrantes, especialmente pela influência de ideias europeias, eram os detentores das ferramentas e técnicas modernas advindas de seus países. Havia o movimento dos socialistas estimulando a luta operária, bastante reprimido por força policial. Concomitantemente, o grupo dos anarquistas, o mais ativo dentre os existentes, à frente de grandes manifestações (RODRIGUES, 1979, p. 8-10).

A terceira fase é intitulada por José Albertino Rodrigues como de ajustamento, revelada como uma transição. Em que pese não existir um fato relevante que distinga essa fase, coincidiu com a época da assinatura do Tratado de Versalhes em 1919, determinando “diretrizes que visavam atenuar os atritos político-sociais e a desenfreada concorrência capitalista” (RODRIGUES, 1979, p. 12-13).

Surgiam agrupamentos e partidos políticos, com influência de correntes socialistas e sindicalistas, tais como o Grupo Comunista (1921), o Partido Comunista (1918) e o Partido Socialista (1921). O movimento sindical adquiria “cunho acentuadamente político, buscando inclusive uma atuação parlamentar”. Perdia o caráter revolucionário e violento da fase anterior para se tornar mais brando, buscando uma atuação mais parlamentar. “Em síntese, torna-se menos revolucionário e mais reformista” (RODRIGUES, 1979, p. 14-16).

O período de controle foi marcado pela publicação de sucessivas leis regulamentando o trabalho e amparando alguns assuntos em matéria de previdência social. Os sindicatos tornavam-se tolerados pela lei, desde que se contivessem dentro das atribuições legais. Criavam-se condições para o surgimento do “peleguismo” (RODRIGUES, 1979, p. 19) <sup>4</sup>.

Ainda nesse momento histórico, teve origem a Justiça do Trabalho, tornando quase que desnecessária a força policial para repressão das lutas operárias. Isso porque, no novo tribunal especializado originado, utilizavam-se das “armas

---

<sup>4</sup> O “peleguismo” designa o “fenômeno gerador de dirigentes sindicais que se contentam com as atribuições legais e se tornam instrumentos dóceis para que a organização atue menos no interesse de sua classe do que no interesse particular da empresa econômica e da ordem política do momento” (RODRIGUES, 1979, p. 19).

brandas” da justiça social e desviava-se o trabalhador das lutas de rua. Some-se a Segunda Guerra Mundial favorecendo a expansão da economia industrial, com a transferência progressiva da população do meio rural para os centros urbanos, culminando com o aumento considerável da classe operária. Com os contingentes de origem rural, o movimento sindical trazia ideologia paternalista, adquirindo uma feição patriarcal, ideologia que estimulou as leis da época (RODRIGUES, 1979, p. 19-20).

Por fim, salienta José Albertino Rodrigues (1979, p. 22), que esse momento da evolução do sindicalismo ainda teve como importante marco a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945. “O movimento sindical, em várias partes do mundo, beneficiou-se com o fenômeno de verdadeiro diálogo democrático” estimulado com a nova organização (RODRIGUES, 1979, p. 22).

O período que antecedeu a CLT, em 1943, foi demarcado por ações que buscavam impedir as manifestações políticas e operárias ou movimentos que fossem contrários à política oficial voltada a implantar um modelo corporativista e autocrático. Exemplo dessas ações teve como marco a Lei de Nacionalização do Trabalho (Decreto n. 19.482, de 12.12.1930), que estabelecia um mínimo de 2/3 de trabalhadores nacionais no conjunto de assalariados de cada empresa, reduzindo, portanto, a participação de imigrantes. Outras medidas favoreciam o monopólio estatal sobre o sindicalismo. “[...] por quase todo o período getulista, uma contínua e perseverante repressão estatal sobre as lideranças e organizações autonomistas ou adversas obreiras” (DELGADO, 2019, p 1628).

Ronaldo Lima dos Santos (2019, p. 32) fala dessa fase como sendo de reconhecimento jurídico, quando os entes sindicais passaram a ser integrados aos ordenamentos jurídicos dos países, pela consagração do direito geral de associação ou pela previsão de associação profissional e constituição dos sindicatos. O direito de criação dos sindicatos foi consagrado, definitivamente, com o Constitucionalismo Social, com início na Constituição do México de 1917 e na Constituição de Weimar de 1919.

O autor ainda aponta a consolidação e expansão do movimento sindical a partir da criação das centrais sindicais, como a *American Federation of Labor* (AFL), em 1866, nos Estados Unidos, e a *Confédération Générale du Travail* (CGT), em 1895, na França, as quais, por sua participação na Conferência da Paz, foram determinantes para a criação da OIT, a consagração do Direito do Trabalho. Ademais, foi determinante para que fosse firmado o direito de associação, previsto no

texto de criação da OIT e na própria Declaração de Direitos Humanos. Mais à frente, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos de 1966, igualmente determinaram a consolidação e a universalização do direito de sindicalização (SANTOS, 2019, p. 33).

Acerca da evolução do sindicalismo no Brasil, especialmente meados do século XX, narra Leôncio Martins Rodrigues (2009, p. 155) que a formação dos sindicatos coincidiu com o avanço da industrialização burguesa e liberal. Suas lutas e valores revelaram-se como “fator importante na democratização do sistema de poder, na modernização industrial, na elevação do nível de participação política e social dos grupos de trabalhadores etc.”. Segundo o autor:

A posterior ampliação do aparelho estatal ocorreu a partir de instituições operárias já consolidadas e poderosas. No transcorrer de uma industrialização relativamente longa, os sindicatos adquiriram um valor emocional para os trabalhadores e assumiram funções que os situam, no presente, como um dos pilares essenciais para o equilíbrio e a dinâmica das sociedades desenvolvidas. No Brasil, ainda que no futuro o proletariado venha a aumentar seu peso e influência na sociedade brasileira e afetar de modo mais profundo o processo de mudança social e política, dificilmente poderá ter um papel equivalente ao da classe operária dos países de antiga industrialização (RODRIGUES, 2009, p. 155).

Leôncio Martins Rodrigues (2009, p. 152-153) ainda fala em tipos de sindicalismo nos primórdios da evolução histórica brasileira: 1. Sindicalismo burocrático-assistencial: controlado pelo Estado, com funções de desmobilização política e profissional dos trabalhadores; 2. Sindicalismo populista: O Estado, apesar de ainda controlar a organização sindical e fixar normas para resolução dos conflitos, confere mais autonomia aos sindicatos. No plano político, é necessário um Estado de direito, possibilitando mecanismos eleitorais da democracia representativa. “O Estado não estimula a sindicalização, mas não reprime inteiramente a atividade sindical autônoma desde que essa não ultrapasse certos limites” (RODRIGUES, 2009, p. 153). 3. Sindicalismo nacionalista-desenvolvimentista: permanece associado a um Estado controlado por elites nacionalistas desenvolvimentistas, ficando subordinado à ação estatal, apesar de cumprir a função de mobilizar a massa de trabalhadores. Adquirem maior participação nas decisões políticas; 4. Sindicalismo socialista-desenvolvimentista: persiste a subordinação ao Estado autoritário, cumprindo “conjuntamente, funções mobilizadoras e controladoras da força de trabalho com vistas a um esforço nacional de desenvolvimento”, relegando a segundo plano as

funções reivindicatórias e conflitivas do sindicato, quando não eliminadas. Nesse tipo, ocupam-se em auxiliar a reorganização da produção (RODRIGUES, 2009, p. 152-153).

Como ensina o mesmo autor, referidos tipos tornam-se possíveis a depender da natureza do Estado. Nas condições da sociedade e da classe operária brasileira do século passado, mormente com as características do proletariado da época (baixo nível educacional, fraca coesão grupal etc.), sustenta que dificilmente um sindicalismo autônomo, qualquer que fosse sua ideologia, poderia se constituir. De fato, a constituição e consolidação de um sindicalismo que não dependa do Estado necessita alcançar algumas características principais: “uma identificação ideológica, uma capacidade de organização burocrática e uma coesão interna da classe mais forte do que existem entre o proletariado brasileiro” (RODRIGUES, 2009, p. 153).

No percurso histórico brasileiro, foi a partir da Constituição da República de 1988 que, efetivamente, o sindicalismo avançou para assumir características democráticas. “Rompe-se, assim, na Constituição, com um dos pilares do velho modelo: o controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura sindical” (DELGADO, 2019, p. 1630). A nova Constituição passou a consagrar a autonomia e liberdade sindical, porém sob algumas restrições, incompatíveis com a liberdade propagada no âmbito internacional.

Com o advento da Constituição de 1988, o sindicalismo adquiriu novos contornos, também tendo sido delimitado seu campo de atuação. No rol de direitos trabalhistas do artigo 7º, como forma de imprimir melhoria à condição social dos trabalhadores, a Constituição consagra o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (inciso XXVI) como um direito fundamental social. Ainda, no mesmo dispositivo, inciso XIII, faculta a compensação de horários e a redução de jornada mediante participação dos sindicatos, por acordo ou convenção coletiva de trabalho. No inciso XIV, autoriza modificação da jornada nos turnos ininterruptos de revezamento apenas por negociação coletiva e, por fim, no inciso VI, determina a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (BRASIL, 1988).

Mais adiante, no artigo 8º, a Constituição eleva a livre associação sindical, corolário da liberdade sindical, como direito social, proibindo a interferência do Estado no funcionamento dos sindicatos, ressalvando apenas o registro no órgão competente. Incumbe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou

individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (inciso III); impõe que ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato (inciso V); determina a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas (VI); confere ao aposentado filiado o direito de votar e ser votado nas organizações sindicais (inciso VII); veda a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei (inciso VIII) (BRASIL, 1988).

Segundo Maurício Godinho Delgado (2019, 1598), a Constituição da República de 1988 denota a “transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, mas sem concluir o processo”. Retirou determinados traços do autoritarismo que marcava o velho modelo, mas preservou algumas características. Afastou a possibilidade de intervenção estatal no sindicalismo (artigo 8º, I), elevou a importância dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, judicial e administrativamente (artigo 8º, III), ampliou os poderes da negociação coletiva, exigindo a participação sindical como indicam os artigos 8º, inciso VI e 7º, incisos VI, XIII, XIV e XXVI, além de assegurar o direito de greve no artigo 9º. Contudo, perdura o sistema de unicidade sindical (artigo 8º, II), em contraponto à liberdade sindical garantida de forma ampla na ordem internacional (DELGADO, 2019, p. 1598).

Com efeito, a liberdade sindical se insere dentre os direitos humanos fundamentais no âmbito internacional. Segundo a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento da OIT, de 1998, em seu artigo 2, todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções da organização, têm um compromisso de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva. Constitui-se princípio fundamental a orientar as Constituições dos Estados (OIT, 1998).

A liberdade sindical, entretanto, no âmbito da ordem constitucional brasileira, sofre restrições. Como visto, o mesmo artigo 8º ressalva, em seu inciso II, que, conquanto seja livre a associação sindical, fica vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que não pode ser inferior à área de um Município (BRASIL, 1988).

A ressalva constitucional constitui a chamada unicidade sindical, a qual consiste no reconhecimento estatal de um único sindicato, de qualquer grau, na mesma base territorial, para determinada categoria econômica ou profissional (BARROS, 2010, p. 1233). Para Alice Monteiro de Barros (2010, p. 1234), os críticos da unicidade sustentam a unicidade como violadora de princípios democráticos, sublinhando “a importância da saudável competição entre as entidades, evitando a acomodação das lideranças sindicais, advinda da exclusividade da representação classista”.

A convenção 87 da OIT consagra a liberdade sindical plena. Daí que esbarra nas disposições constitucionais brasileiras, o que levou à não ratificação dessa convenção pelo Brasil. Aprovada em 1948, na Conferência de São Francisco, “representa o marco na edição de normas internacionais de direito sindical, sendo considerada a mais importante dos instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho”, conforme Ronaldo Lima dos Santos (2019, p. 33).

Dentre os pontos que devem ser enfatizados nessa convenção, cita-se o disposto no artigo 2º, segundo o qual os trabalhadores e empregadores terão, sem distinção de qualquer espécie, o “direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas”. No artigo 3º, estabelece-se a proibição de qualquer intervenção pelas autoridades públicas no funcionamento dos sindicatos que possa limitar o direito de associação ou entravar seu exercício (OIT, 1948).

Nos dizeres de Alice Monteiro de Barros (2010, 1229), a liberdade sindical pode ser compreendida sob diversos prismas: o direito de constituir sindicatos; de autodeterminação dos sindicatos; à liberdade de filiação e desfiliação; liberdade de organizar mais de um sindicato da mesma categoria econômica ou profissional em uma mesma base territorial, isto é, a pluralidade sindical. Dela ainda decorre a autonomia sindical, assim entendida como “o direito de o sindicato elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar sua gestão e sua atividade e de formular seu programar”, conforme artigo 3º da Convenção 87 (BARROS, 2010, p. 1240).

Sobre o assunto, aduz Dinaura Godinho Pimentel Gomes (2019, p. 121) críticas à ordem sindical prevista na Constituição brasileira, por contrária à plena liberdade sindical. Isso porque os trabalhadores ficam impedidos de escolher o

sindicato que melhor se apraz, em contraposição à pluralidade sindical defendida pela Convenção 87. Ainda, a imposição de sindicatos por categorias, para a autora, impede a formação de entes sindicais mais autênticos, além de prejudicar a conscientização de trabalhadores sobre sua auto-organização e sobre a formação de grupos centrados, efetivamente, na defesa de seus interesses. Não obstante, os sindicatos que atuam comprometidos com seus representados podem se adaptar às mudanças no mundo trabalhista e às exigências dos novos modelos produtivos e assegurar condições decentes de trabalho e, conjunto com isso, “satisfazer as necessidades emergenciais da empresa” (GOMES, 2019, p. 121).

Ronaldo Lima dos Santos (2014, p. 152) critica, do mesmo modo, o critério de agregação profissional por categorias que predefine a área de atuação sindical, pois:

[...] impossibilita que a própria coletividade se auto-organize em derredor da noção de interesse coletivo e delimite seu campo subjetivo (dos indivíduos que comporão a coletividade representada) pelo vínculo de solidariedade em torno desse interesse e não pelo critério legalmente definido. O interesse coletivo, atualmente, é preestabelecido pela dimensão da categoria, quando a base de representação deveria ser determinada pelo interesse a ser perseguido. (SANTOS, 2014, p. 152).

Ainda conforme o autor, o “monopólio de representação sindical” pela unicidade sindical torna difícil a representação adequada, “levando ao fracasso os atos de autonomia privada coletiva, entre eles, a negociação coletiva”. (SANTOS, 2014, p. 152).

Mozart Victor Russomano (1986, p. 188), desde os tempos que precederam a promulgação da Constituição da República de 1988, já defendia a liberdade sindical plena, em detrimento da unicidade. O objetivo seria a unidade, consubstanciada na forma espontânea de associação:

O direito de associação, direito humano fundamental, pressupõe a prerrogativa de quem se associa de escolher aqueles aos quais se vai associar. A associação fundada nessa base de solidariedade psicológica melhor pode representar as ideias e os sentimentos dos seus integrantes. Em termos sindicais, isso implica, inevitavelmente, no sindicalismo plúrimo, em que os interesses gerais da categoria são defendidos pelo sindicato mais representativo, escolhido segundo as formas conhecidas que o Direito Comparado indica. A verdade é esta: não conheço, no Ocidente, nenhum regime democrático que adote as fórmulas rígidas da unicidade sindical brasileira. Por outro lado, ainda teoricamente, considero que o ideal seria se, dentro da pluralidade sindical, pelo consenso, pela harmonia, pela solidariedade de todos os integrantes da categoria, se obtivesse a unidade sindical espontânea. Quando isso é possível, atinge-se o grau esplêndido da maturidade do movimento operário (RUSSOMANO, 1986, p. 188).



Sobre a mesma questão, José Claudio Monteiro de Brito Filho (2012, p. 67) assevera: “O que se deveria implantar no Brasil seria modelo que favorecesse a liberdade sindical, com a criação de sindicatos fortes porque naturalmente representativos”.

Por outro lado, a convenção 98 da OIT, que também prestigia a atuação sindical, encontra-se vigente no ordenamento jurídico brasileiro (Decreto Legislativo n. 49, de 27/08/1952. Esse diploma, aprovado em 1949, consagra a o direito de sindicalização e de negociação coletiva, cabendo aos Estados membros o efetivo fomento e a promoção do pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores e sindicatos, com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego (artigo 4º) (OIT, 1949).

Na esfera internacional, além da Convenção 98, a OIT aprovou a Convenção 154, em 1981, que trata do “fomento à negociação coletiva”, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 22, de 12/05/1992. Segundo a Convenção 154, artigo 2, a expressão ‘negociação coletiva’ designa todas as negociações firmadas entre empregador, grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, de um lado, e de outro uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez (OIT, 1981).

Na evolução histórica do sindicalismo brasileiro, constatou-se que os sindicatos atravessaram fases distintas, desde a proibição da sindicalização até sua democratização, com a garantia da liberdade sindical a partir da Constituição da República de 1988. Contudo, perduram ressalvas no texto constitucional que impedem a liberdade sindical plena propagada pela OIT como necessária à concretização do trabalho decente. Dentre as restrições, destacam-se a unicidade sindical e a criação de sindicatos por categorias, impedindo a formação de uma sindicalização voluntária e espontânea por parte dos envolvidos.

### 3.2 OS DESAFIOS DO SINDICALISMO NO CONTEXTO DA GLOBALIZAÇÃO

O sindicalismo encontra-se desafiado diante das alterações nas

relações laborais e reformas legislativas. A agremiação de trabalhadores, concentrada notadamente num mesmo ambiente empresarial que caracterizava o sindicalismo originário, sofre os efeitos dessas alterações. O diálogo e o vínculo existentes entre sindicato e trabalhador se modificam face a isso, quando não se dissipam completamente. São exigidas novas formas de atuação.

Como destaca Arion Sayão Romita (2002, p. 225), a globalização atinge o movimento sindical, “restringindo e reduzindo o poder que o sindicalismo combativo tradicionalmente exercia no mundo das relações de trabalho”, em especial no ambiente da grande indústria, onde se permitia a concentração de trabalhadores em prol de um interesse comum. Nesse ponto, torna-se importante que os sindicatos, principalmente os que representam os trabalhadores, entrem em cena, para balizar a tensão entre capital e trabalho, entre livre iniciativa e valorização do trabalho humano.

Segundo José Carlos Arouca (2012, p. 85), num sistema capitalista, a razão de ser dos sindicatos “procura resposta no diálogo social, no tripartismo, na priorização da liberdade individual, na negociação coletiva em busca de um tratado de paz entre capital e trabalho, representado pela convenção coletiva”. É justamente a partir dessa organização de classe que se tenta “negociar com o capital o salário possivelmente justo”, além de melhores condições laborais e de vida aos representados (AROUCA, 2012, p. 85).

A atuação sindical, nessa ótica, se perfaz à luz da livre iniciativa e dos valores sociais laborais. Isso porque os sindicatos são demandados, dentre outros assuntos, para delimitar a ação da empresa na fixação das condições do contrato de trabalho, ocasião em que deverão conter abusos e irregularidades, de forma a tornar efetivos os limites constitucionais e legais.

Acresce-se aos pilares da livre iniciativa e dos valores sociais laborais outra coluna que fundamenta a atuação sindical: o pluralismo político indicado no artigo 1º, V da Constituição da República. Significa dizer que a Carta maior permite a abertura a outras instituições e associações representativas na sociedade civil, incluindo-se os sindicatos. Esses, por ser turno, têm como dever o de participar decisivamente na construção de uma sociedade livre, justa e solidária, que “constitui o interesse principal da classe trabalhadora” (AROUCA, 2012, p. 89).

Nesse aspecto, a Constituição de 1988, quando reconhece as convenções e acordos coletivos, a autonomia privada coletiva (artigo 7º, inciso VI, XIII e XXVI) e a negociação coletiva (artigo 8º, incisos VI e XIV), estabelecendo, com isso,

formas de normatização, consagra o pluralismo. Como ensina Ronaldo Lima dos Santos (2014, p. 76), “[...] pluralismo, porque todas as religiões, culturas, filosofias e sistemas são respeitáveis, é o revide da sociedade civil contra a socialização arcaica dos Estados totalitários”, tendo por denominador comum a ideia universal da dignidade da pessoa humana (SANTOS, 2014, p. 76)

Com as transformações no mundo capitalista, exsurge a necessidade de mudanças também dos sindicatos, na sua maneira de atuar, uma vez que a organização do trabalho se modifica, impulsionando esses entes coletivos a se adaptarem à nova realidade. Novas estruturas produtivas são criadas, “que alteram a individualidade dos prestadores de serviço, irradiando efeitos sobre a representatividade dos órgãos de classe”, voltados originariamente aos trabalhadores submetidos a contrato de emprego. Dentre as consequências de grande impacto, se destaca o desemprego estrutural (ROMITA, 2002, p. 226).

[...] Aparelhados para a defesa e a promoção dos interesses dos trabalhadores ocupados no mercado formal, entendiam ser sua missão a reivindicação de maiores salários e melhores condições de trabalho. Timidamente, diante da ameaça representada pelo desemprego, assumem posição defensiva, tentando exercer controle sobre a produção e pleiteando a preservação dos empregados ameaçados de dispêndio, pelo retreinamento profissional. Os novos tempos solapam o poder negocial dos sindicatos (*bargaining power*), que simultaneamente veem decrescer assustadoramente o número de filiados” (ROMITA, ano, p. 226).

O mesmo autor afirma que a fragmentação sindical dada pela proliferação das formas atípicas e precárias de trabalho enfraquece a atuação dos entes sindicais na defesa pela melhoria da condição social dos trabalhadores, à medida que faz desaparecer a comunhão de interesses pela “atomização das atividades” produzidas, por exemplo, pelo teletrabalho, pelo trabalho em domicílio e pelo trabalho informal (ROMITA, 2002, p. 227).

Zigmund Bauman (1999, p. 292) já afirmava sobre a fragmentação dos laços sociais na pós-modernidade, o que pode ser levado à análise dos laços sindicais:

Em outras palavras, a tolerância promovida pelo mercado não leva à solidariedade: ela fragmenta, em vez de unir. Serve bem à separação comunitária e à redução dos laços sociais a um verniz superficial. Ela sobrevive enquanto continua a ser vivida no mundo aéreo do jogo simbólico da representação e não transborda para o reino da coexistência diária graças ao expediente da segregação territorial e funcional. Mais importante, essa tolerância é plenamente compatível com a prática da dominação social. Pode ser pregada e exercida sem medo, porque reafirma mais do que questiona a superioridade e privilégio do tolerante: o outro, sendo diferente, perde o direito a um tratamento igual — com efeito, a inferioridade do outro é plenamente

justificada pela diferença. O abandono do zelo da conversão vem junto com a retirada da própria promessa de igualdade. Com os laços mútuos reduzidos à tolerância, a diferença significa uma perpétua distância, a permanente não-cooperação e a hierarquia. A "fusão de horizontes" mal ultrapassa os limites ampliados dos arrebatamentos étnicos (BAUMAN, 1999, p. 292).

A crise do movimento sindical, com as mudanças no mundo do trabalho, se acentua com a incapacidade dos sindicatos de abranger as novas relações contratuais e mesmo os trabalhadores desempregados:

O fosso instalado na própria classe trabalhadora (mercado primário; empregos estáveis, relação de trabalho clássica; mercado secundário: empregos precários, relações de trabalho atípicas, informais, etc.) gera a crise do movimento sindical. O sindicato dos tempos heroicos representava os trabalhadores empenhados em relações de trabalho estáveis, mas é incapaz de congregar os trabalhadores informais, os desempregados, etc. (ROMITA, 2002, p. 227).

Diante dessas contingências, segundo Romita (2002, p. 227), os sindicatos de trabalhadores se rendem ao poder patronal, enfraquecidos nas reivindicações:

Uma nova posição é assumida ante o poder patronal: engolfados na crise de representatividade, os sindicatos baixam o tom das reivindicações e adotam uma postura cautelosa, limitando-se a tentar garantir o emprego, ainda que para tanto abram mão de melhorias salariais a 'conquistas' duramente obtidas no passado (ROMITA, 2002, p. 227).

Para Georges Spyropoulos, citado por Romita (2002, p. 228), o sindicalismo é desafiado, instado a mudar nos seguintes aspectos: 1) Nos objetivos sindicais; 2) Na representatividade; 3) Na estrutura dos sindicatos; 4) Na sua ação (SPYROPOULOS apud ROMITA, 2002, p. 228).

No primeiro aspecto, o objetivo do sindicato deve se pautar na sua função precípua, que é a defesa dos interesses dos trabalhadores. Para o autor, além da defesa, ainda cabe a promoção dos interesses: "O objetivo não se esgota numa posição defensiva, mas deve apresentar também uma visão positiva, ativa" (ROMITA, 2002, p. 229).

Nesse diapasão, os sindicatos devem perseguir objetivos como a salvaguarda do trabalho humano, da dignidade e da significação social, pois o trabalho constitui "elemento essencial da cidadania". Devem, além disso, garantir a igualdade de oportunidade e de tratamento, opondo-se a todas as formas de discriminação e exclusão. Some-se a defesa da solidariedade, apesar da fragmentação da classe dada com a globalização, sendo também canais de expressão do trabalhador, de diálogo em prol do desenvolvimento econômico e social. E, por fim, devem preservar

sua autonomia e independência (SPYROPOULOS apud ROMITA, 2002, p. 229).

Para Arion Sayão Romita (2002, p. 229), no tocante à representatividade, resulta “óbvio que somente um sindicato que representa de maneira autêntica a maioria dos trabalhadores pode pretender falar em nome da comunidade dos assalariados”. Por isso, o fortalecimento da representatividade se revela imprescindível para uma verdadeira luta dos sindicatos como representantes da classe trabalhadora, sob pena de se transformarem em grupos minoritários. É preciso alterar os modos com que atraem os trabalhadores, cabendo-lhes diversificar os serviços que oferecem, encontrando meios de incorporar também as massas de trabalhadores precários e sem emprego, em representação ao conjunto da classe trabalhadora (ROMITA, 2002, p. 229).

Quanto às estruturas, deve-se ponderar a necessidade de se buscar novas formas de solidariedade, ultrapassando a sindicalização por categoria, por exemplo, visando outras maneiras de agremiação de trabalhadores além das tradicionais, inclusive entre assalariados, informais e desempregados (ROMITA, 2002, p. 230):

Cabe tentar a coexistência da sindicalização por empresa ou ramo de atividade com outras – formais e informais – que reuniram mulheres, jovens, técnicos e dirigentes de uma mesma profissão, embora trabalhando para empresas ou setores de atividade diferentes (ROMITA, 2002, p. 230).

No mesmo sentido, Reginaldo Melhado (2003, p. 81) manifesta-se sobre a crise de representação, representatividade e legitimidade dos entes sindicais e sobre as perspectivas diante dessa crise:

É no interior dessa contextura de crise de representação, representatividade e legitimidade, que as associações sindicais são instigadas a reconstruir táticas e estratégias e até mesmo reprogramar seu formato organizacional, de modo a dançar de acordo com a música dos novos tempos, que reestruturam a organização da produção, os processos de acumulação do capital e o perfil dos Estados Nacionais. Tempos de ebulição que impõem aos trabalhadores também a reconstrução de seus instrumentos de luta – como a greve, o seu *primus inter pares* – a partir de uma nova linguagem (MELHADO, 2003, p. 81).

O autor igualmente destaca que a crise do sindicalismo no contexto da globalização, no que se inclui a crise de representação e representatividade sindical, liga-se ao “esmaecimento paulatino do paradigma do contrato de trabalho industrial, o exsurgir de novos modelos e o retorno ao supostamente autogovernado”. Por isso, a solidariedade deve ser substituída pela “solidariedade das redes”,

fragmentando-se na mesma medida com que o fazem os processos produtivos, para ao final se refundir como unidade. “Uma autêntica álgebra política” (MELHADO, 2003, p. 92).

Ademais, acrescenta-se o desemprego estrutural e a piora das condições de vida dos associados, levando os sindicatos a ceder “às pressões de toda uma rede de influências – desde o próprio capital até uma mídia literalmente confessa dos valores neoliberais”, que admitem a flexibilização do Direito do Trabalho (MELHADO, 2003, p. 91).

Como perspectiva à vista da globalização, cabe prestigiar uma organização sindical que aja em nível supranacional, com autonomia, sem os limites estabelecidos a sindicatos nacionais. Paralelamente, na esfera nacional, os sindicatos “devem desenvolver um âmbito de atuação próprio à dimensão supranacional da sua ação sindical” (BAYLOS apud MELHADO, 2003, p. 91).

Karl Marx e Friedrich Engels, em 1867, já sustentavam esse impulso, defendendo a importância da união em sindicatos como forma de recuperação da individualidade e condições mais humanas de trabalho:

Frente à força do capital, a força humana individual desapareceu e o operário nada mais é do que uma engrenagem da máquina das fábricas. Para reconquistar sua individualidade, os operários devem se unir e constituir sindicatos para defender seu salário e sua vida. Até agora essas associações tiveram um caráter mais ou menos local. Só a força do capital cresce cotidianamente graças aos descobrimentos e novos progressos da indústria, pelo que um grande número de sindicatos nacionais torna-se impotente.

[...]

A classe operária, se quer seguir sua luta com alguma possibilidade de êxito, deve transformar suas associações nacionais em associações internacionais (MARX; ENGELS, 1818-1863, p. 33).

Complementam afirmando que “só uma união de toda a massa trabalhadora de todos os países pode dar uma solução satisfatória ao problema do trabalho” (MARX; ENGELS, 1818-1863, p. 34). E isso se deve porque “os esforços fragmentados são um débil auxílio e todo êxito parcial é efêmero”, para os autores (MARX; ENGELS, 1818-1863, p. 34).

Além disso, os trabalhadores não organizados acabam por carecer de formas eficazes de resistência contra a pressão do capitalista e em face das consequências da acirrada concorrência entre as empresas, que veem na redução de salário o principal instrumento para obtenção do lucro. Resulta disso que os trabalhadores “acostumam-se progressivamente a um nível de vida mais vez mais miserável” (MARX; ENGELS, 1818-1863, p. 38).

No período mais recente, Ricardo Antunes (2015, p. 525) aponta que as últimas décadas direcionaram o sindicalismo para “uma esdrúxula combinação”, sintetizada, basicamente, em três principais movimentos: “a velha prática peleguista, a forte herança estatista e a forte influência do ideário neoliberal (ou social-liberal), impulsionada, ainda, pelo culto da negociação e defesa do cidadão”. Segundo o autor, são elementos que prevalecem em diferentes situações: “E esse Frankenstein que está sendo embrionariamente gestado, estamos denominando, provocativamente, como uma espécie de sindicalismo negocial de estado” (ANTUNES; SILVA, 2017, p. 23).

Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 87), em outros termos, menciona dois tipos de mudanças do movimento sindical diante da globalização: a contração e a evolução. A contração diz respeito à recuada das lutas sindicais. Os sindicatos passam a centralizar as reivindicações nas vantagens de natureza social. Isso ocorre diante da intensa competição entre as empresas, que as leva a optar pela máxima redução possível dos custos do trabalho, em prejuízo de vantagens salariais e de reivindicações de melhorias das condições laborais. No tocante à evolução, o autor menciona que a globalização, com a internacionalização da economia, serviu para expandir o movimento sindical, ao intensificar a atividade das empresas transnacionais, também impulsionando outras formas de representação de trabalhadores no plano internacional e comunitário.

Releva ainda o fato de que as empresas se tornam multifuncionais, impactando o conceito de categoria e, por consequência, a representação sindical.

Paradoxalmente à subcontratação de atividades acessórias, a empresa é multifuncional, de modo que a indústria é, ao mesmo tempo em que fabrica, uma empresa que, também, oferece produtos financeiros, créditos diretos ao consumidor, cartões de crédito, empréstimos comerciais, fundos mútuos, ações, seguros, circunstâncias essas que, sem exceção, põem em completa destruição as categorias tradicionais, e transformam as bases da representação sindical, que passam por uma mutação muito grande, imprevisível e sem controle (NASCIMENTO, 2015, p. 89).

Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 89) assevera que as mudanças econômicas em escala global passam a exigir dos sindicatos formas de organização mais amplas e estruturas mais abertas, de modo a possibilitar a participação das representações de trabalhadores também nos processos de integração econômica regional.

Cita-se como exemplo o sindicalismo no âmbito da União Europeia

instrumentalizando o diálogo com empresas transacionais, migração de mão de obra e transferência de capitais. O que antes se restringia à esfera do Estado, passa a se realizar em escala mundial, como acordos coletivos em forma de pactos sociais entre países diferentes, contando com a presença desses entes coletivos (NASCIMENTO, 2015, p. 89).

Outro exemplo é a Confederação Sindical Internacional (em inglês, *International Trade Union Confederation* – ITUC). Formada em 2006, inicialmente pela Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (ICFTU), Confederação Mundial do Trabalho (WCL) e outras oito organizações sindicais nacionais, tem como missão fundamental a promoção e defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, promovendo a cooperação internacional entre sindicatos, com a organização de campanhas globais e representando-os junto às principais instituições globais. Destacam-se como áreas de atuação principais os direitos humanos e sindicais; economia, sociedade e locais de trabalho; igualdade e combate à discriminação; e a solidariedade internacional. Atuam em colaboração com a OIT e outras agências especializadas da ONU (ITUC, 2020, *on-line*).

Diante das modificações substanciais no cenário de globalização transformando as relações trabalhistas, os sindicatos tendem a aceitar a negociação de temas diferentes, exemplificativamente, formas de garantia provisória de emprego, redução de salário, contratos a termo, dispensas coletivas, compensação de jornadas etc. Além disso, o trabalhador autônomo, os informais e os trabalhos precários transferem sua representação para entes específicos, que não os sindicatos (NASCIMENTO, 2015, p. 92).

Em síntese, Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 95-98) aponta tomadas de decisão a que os sindicatos precisarão recorrer para fazer frente às transformações, dentre as quais, citam-se as seguintes: a) em razão da heterogeneidade da força de trabalho, com novas profissões originadas, os sindicatos são instados a dois tipos de atitude, ou enxergar as relações de trabalho como industriais ou admitir a sociedade pós-industrial como uma realidade; b) a mudança no emprego, impelindo-se a preservar as relações empregatícias ou aceitar as novas formas contratuais e mesmo as informais; c) as mudanças nas formas de contratação, ou “concordar com a retipificação dos contratos de trabalho, ou lutar para a manutenção dos parâmetros tradicionais e, com isso, sujeitar-se ao risco de acertos diretos não sindicais entre empregados e empregadores”.



Também destaca outros enfrentamentos: d) em razão da proibição legal de criação de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, ou se atêm em atuar dentro dessa limitação ou percebem a concorrência advinda de outras organizações de representação, como as organizações não governamentais (ONGs) que podem defender interesses sociais relevantes além de empregados com carteira assinada; e) reconhecer a “tendência à descentralização dos sistemas de negociação coletiva, como uma lógica de adequação dos pleitos à situação real de cada empresa, ou negociar por categoria de modo igual para empresas grandes, médias e pequenas”; f) compreender a globalização como fenômeno que impele à opção entre incentivar a criação de um sindicalismo multinacional, em contraposição a uma política unicamente nacionalista (NASCIMENTO, 2015, p. 98).

Por fim, conclui o autor que, apesar dos impactos negativos que a globalização trouxe para o movimento sindical, principalmente com a internacionalização das empresas e com a descentralização dos ciclos produtivos em detrimento da concentração e da união de trabalhadores, a competitividade empresarial que preza pela redução de custos, forçando a redução de vantagens trabalhistas, existem também pontos positivos:

Por outro lado, o positivo, o sindicalismo também teve de se internacionalizar para fazer frente ao direito comunitário e à ampliação dos níveis e espaços das empresas; a representação dos trabalhadores elevou-se também para uma dimensão maior que a nacional; o princípio nacionalista sindical ainda presente na lei brasileira, das demais leis foi afastado diante da necessidade sindical de ter uma visão internacional dos problemas trabalhistas; os contratos coletivos de trabalho atingiram dimensões mais amplas em alguns casos para mais de um país; os novos tipos de profissões fruto do avanço da tecnologia forçaram a reciclagem para que os trabalhadores adquirissem maiores conhecimentos, tudo concorrendo como se vê no sentido de forçar a expansão e a mudança de mentalidade sindical (NASCIMENTO, 2015, p. 97-98).

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE para o ano de 2018, de acordo com a Pesquisa Nacional de Domicílios (PNAD), o Brasil atingiu sua menor taxa de sindicalização, desde 2012. A taxa de sindicalização chegou a 12,5%, enquanto em 2012 atingiu 16,1%. Os dados apurados constataram que, das 92,3 milhões de pessoas ocupadas em 2018, 11,5 milhões estavam sindicalizadas (IBGE, 2018, *on-line*).

A pesquisa, em relação ao grupamento de atividades, denotou que os associados da agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura passaram

de 21,1%, em 2017, para 19,1%, em 2018. E a isso se deve a substituição da mão de obra humana pela máquina, acarretando a diminuição da sindicalização. Em relação à indústria geral, diminuiu de 17,1% para 15,2% no mesmo período comparado (IBGE, 2018, *on-line*).

Dentre as consequências da globalização, está a fragmentação do movimento sindical. Como demonstrado, a propagação de contratos precários, com vínculo de emprego de curta duração e de formas de prestação de serviços autônomas e deslocadas de um único estabelecimento empresarial motivam o afastamento do trabalhador de seus sindicatos.

Evidente, portanto, a crise do movimento sindical, o que implica desafios à sustentação dos sindicatos. Para tanto, exigem-se entes sindicais mais representativos, condição para que resistam aos impulsos globalizantes contrários ao Direito do Trabalho e seus pilares tradicionais. Esses desafios se acentuam com as reformas legislativas tendentes a enfraquecer a atuação sindical.

### 3.3 O FUTURO DOS SINDICATOS DIANTE DA LEI 13.467/2017 – REFORMA TRABALHISTA

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, a intitulada Reforma Trabalhista, entrou em vigor na data de 11 de novembro de 2017, trazendo significativas alterações na CLT em relação aos sindicatos. Trata-se de marco normativo na evolução histórica do Direito do Trabalho e do sindicalismo e de verdadeira mudança de paradigmas na legislação protetiva ao trabalhador.

Dentre as expressivas mudanças, institucionalizou a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive para a hipótese de redução e supressão de direitos. Além disso, consolidou modalidades contratuais em que se dificulta a atuação sindical, previu a representação na própria empresa, também afetou a fonte de custeio dos entes sindicais ao retirar a obrigatoriedade da contribuição sindical. Alie-se a inserção da figura do empregado “hipersuficiente”.

A previsão de que a negociação coletiva prevalece sobre a legislação é o artigo 611-A da Lei 13.467/2017. Conforme esse artigo, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre a lei quando versarem sobre determinadas matérias, dentre as quais: o pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; banco de horas anual; intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis

horas; plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado e a identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; teletrabalho; regime de sobreaviso e trabalho intermitente; enquadramento de grau de insalubridade; prorrogação de jornada em ambientes insalubres, independentemente de licença prévia das autoridades competentes (BRASIL, 2017).

Na sequência, o §1º do artigo 611-A prevê que, no exame da convenção ou do acordo coletivo, o magistrado trabalhista deverá observar o disposto no §3º do artigo 8º da CLT. Referido dispositivo determina que a Justiça do Trabalho deve analisar exclusivamente se a norma coletiva está em conformidade com os elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no artigo 104 do Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas no instrumento coletivo não enseja nulidade, não se caracterizando vício do negócio jurídico (§2º, artigo 611-A, CLT) (BRASIL, 2017).

A Reforma introduziu ainda o artigo 611-B na CLT, disciplinando os direitos que exclusivamente não poderão ser suprimidos ou reduzidos por negociação coletiva. Alguns deles se destacam, como as normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; o seguro-desemprego; o FGTS; salário mínimo; valor nominal do décimo terceiro salário; adicional noturno; adicional de horas extras de no mínimo 50%; número de dias de férias devidas ao empregado; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras dos órgãos competentes em matéria de trabalho; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; direito de greve (BRASIL, 2017).

Não obstante a ampliação do campo de negociação coletiva e da força conferida aos instrumentos coletivos pela nova legislação, possível afirmar que não se está diante de proporcional melhoria das condições de trabalho, pois se permitiu a redução facilitada de direitos, propiciando que os sindicatos profissionais se volvam à dinâmica e aos interesses do empresariado, especialmente em um contexto de

desemprego e salários baixos. Portanto, dois fatores se somam: o enfraquecimento do sistema sindical ao mesmo tempo que a ampliação da atuação sindical, em detrimento da pretendida melhoria progressiva de direitos sociais aos trabalhadores.

Ademais, em contrapartida, a Lei 13.467/2017 intensificou a fragmentação sindical ao introduzir e consolidar formas precárias de contratação, que reduzem o poder de atuação dos sindicatos de trabalhadores na defesa por melhores condições de vida e trabalho. Como exemplo, podem ser citadas a consolidação da terceirização irrestrita (inclusão do artigo 4º-A na Lei 6.019/1974 por meio da Lei 13.467/2017); a inserção do teletrabalho, inclusive excluído da limitação da jornada (artigos 75-A e seguintes); a flexibilização das regras do trabalho a tempo parcial (artigo 58-A); e a introdução do trabalho intermitente (artigo 452-A e seguintes) aliadas à nova previsão de contribuição sindical facultativa e não mais obrigatória (artigo 578), atingindo a principal fonte de custeio das entidades sindicais (BRASIL, 2017).

Ainda, trouxe uma nova figura para o Direito do Trabalho: o empregado “hipersuficiente”, em contraponto ao empregado hipossuficiente. Nos termos do parágrafo único do artigo 444 da CLT, o empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social pode livremente estipular suas condições de trabalho diretamente com o empregador (BRASIL, 2017).

A livre estipulação, na forma do dispositivo legal acima apontado, abrange inclusive as hipóteses de negociação coletiva do artigo 611-A da CLT, e possuirá a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos. Portanto, o trabalhador que preencha esses requisitos pode se submeter à livre estipulação com seu empregador sem a presença do ente sindical intermediando a fixação das cláusulas contratuais (BRASIL, 2017).

As formas de contratação acima destacadas constituem modalidades precárias de relação de trabalho, reflexo da tendência de flexibilização contratual e de direitos trabalhistas, que mais atendam às demandas do mercado global e das necessidades do empregador. Como destaca José Dari Krein (2018, p. 78), busca-se ajustar o padrão de regulação do trabalho conforme as características do capitalismo contemporâneo, demarcado pela autorregulação do mercado com a submissão do trabalhador a uma maior insegurança e a uma ampliação da liberdade do empregador de determinar as condições de contratação.

O autor ainda sustenta que a tentativa é de esvaziar a organização

sindical dos trabalhadores entendida como classe, uma vez que tende a predominar a organização descentralizada e articulada com os interesses da própria empresa. Significa “[...] a constituição de um padrão de regulação social mais afeita com as características do capitalismo contemporâneo, que proporcionou uma situação desfavorável aos trabalhadores” (KREIN, 2018, p. 78).

Para José Dari Krein (2018, p. 82-83), ao comentar sobre o processo de flexibilização e de desconstrução da regulamentação ao longo dos anos, alguns aspectos são centrais:

(1) redução do poder do Estado e dos sindicatos em influir na definição das relações de trabalho, em uma perspectiva de fortalecer a descentralização das negociações no âmbito do local de trabalho e até individualizando a definição das regras para os trabalhadores mais qualificados; (2) ampliação dos contratos atípicos (por tempo parcial, temporários, intermitentes, especiais para alguns segmentos), combinados com redução dos custos e maiores facilidades às empresas dispensarem; (3) “despadronização” da jornada de trabalho, diferenciando-a por segmento econômico, empresa e setor de trabalho (Gibb, 2017); (4) remuneração variável, em que o pagamento fica vinculado ao resultado obtido pela empresa, pelo coletivo e até pelo trabalhador individual; (5) redução da proteção social, especialmente com alterações no seguro desemprego e na previdência social (KREIN, 2018, p. 82-83).

O cenário que se revela, reforçado com a Reforma Trabalhista, é, afinal, o de maior vulnerabilidade do trabalhador, que a qualquer tempo pode ser dispensado, sujeito a diversas formas atípicas de contratação, temporárias, flexíveis e precárias. Vulnerável em relação ao emprego e à renda e submisso à lógica da concorrência e da competitividade com os demais na busca de um espaço de trabalho e de uma renda justa.

Quanto à atuação sindical diante do desmonte de direitos trabalhistas, as inovações que afetam diretamente os sindicatos e seu papel de efetivo representante da classe trabalhadora são: i) o ataque à fonte de custeio e subsistência do ente, que a despeito de ir na contramão da liberdade sindical plena foi retirada de forma brusca sem oportunizar aos entes a recomposição nesse particular; ii) a possibilidade da negociação individual, excluindo a interferência do sindicato; iii) a retirada da função do sindicato de supervisionar as homologações dos trabalhadores com mais de um ano no emprego; iv) a eliminação da ultratividade da norma coletiva. Com a fragmentação das categorias decorrente da contratação por meio da terceirização e de contratos atípicos, os sindicatos perdem espaço. Tem-se, ainda, a “[...] introdução de uma agenda bastante ampla de flexibilização que tende a deixar os

sindicatos na defensiva, especialmente em contexto de elevado desemprego e de acentuadas inovações tecnológicas” (KREIN, 2018, p. 92).

Como visto, os sindicatos e as relações de trabalho envolvendo mão de obra sindicalizada perdem espaço para as novas formas contratuais, como demonstra a Reforma Trabalhista e as inovações por ela trazidas. Ampliam-se as possibilidades de negociação coletiva com prevalência sobre a lei, mas, em contrapartida, favorecem-se, de outro lado, as contratações precárias e flexíveis, desfiladas dos sindicatos de classe. Daí porque se afirmar que a nova legislação vem para causar o enfraquecimento do movimento sindical e, via de consequência, impedir a conquista de melhoria das condições laborais, reforçando a precarização das relações laborais.

#### 3.4 A IMPORTÂNCIA DOS SINDICATOS PARA GARANTIA DO TRABALHO DIGNO E OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A despeito da conjuntura de enfraquecimento dos sindicatos, fato é que ainda constituem entes com capacidade jurídica de representação da classe trabalhadora. Tem como uma das principais funções a elaboração de instrumentos coletivos que visem melhorar as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, estabelecendo padrões mínimos de subsistência, cidadania e dignidade. A promoção do trabalho decente pode se sustentar na negociação coletiva, dada sua importância no Direito brasileiro.

Para Luciano Martinez (2019, p. 271), a negociação coletiva possui a função de aproximar os litigantes com o objetivo de encerrar o conflito criado entre eles. A partir do consenso entre as partes, estipulam-se condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas representações, às relações individuais trabalhista. Decorre dela a confecção de instrumentos coletivos, entendidos como:

“[...] todo documento que celebra o acerto entre os sujeitos de uma relação coletiva de trabalho e que, por isso, põe fim, temporariamente, a um conflito entre eles existente. Tal ajuste, além de acabar com as contendas entre os sujeitos coletivos, estabelece condições aplicáveis às relações individuais de trabalho em caráter mais vantajoso do que aquele oferecido pela lei, desde que, evidentemente, essas condições supletivas não contrariem o interesse público (MARTINEZ, 2019, p. 271).

Para Arion Sayão Romita (2000, p. 90), “o meio para a modernização do Direito do Trabalho é privilegiar as manifestações da autonomia privada dos corpos

sociais intermediários”. Deve-se transitar da heteronomia para a autonomia, que, para o autor, “assume o caráter de valor central da humanidade”:

Em outras palavras: no começo, foi a lei do empregador; depois, a lei do Estado; no futuro, será a lei dos parceiros sociais. Esta sequência de fases já conduziu ao terceiro de seus estágios: ganha força, cada vez mais, a autonomia coletiva privada. Mas, para que o termo final desse processo evolutivo seja alcançado, certos requisitos deverão ser observados: democracia, liberdade sindical, mentalidade dos atores sociais afeiçãoada aos métodos da negociação coletiva, função promocional do Direito (ROMITA, 2000, p. 90).

Alice Monteiro de Barros (2010, p. 1255) afirma que, no âmbito da negociação coletiva, “nenhum interesse de classe deverá prevalecer sobre o interesse público”. Desse modo, não se admite a transação de preceitos, por exemplo, que assegurem a saúde do trabalhador, como as normas de proteção à higiene e segurança e sobre a integridade moral (direito à honra, à intimidade, à boa fama, à privacidade).

A discussão a respeito da negociação coletiva, até o advento da Lei 13.467/2017, era unicamente orientada pelo princípio da adequação setorial negociada, idealizado por Maurício Godinho Delgado. Esse princípio aborda os limites da negociação coletiva, isto é, apresenta critérios para harmonização entre normas coletivas e normas da legislação heterônoma estatal. Trata-se de responder ao seguinte questionamento: “Em que medida as normas juscoletivas podem se contrapor às normas jusindividuais imperativas estatais existentes?”. A resposta a esse dilema diz respeito ao denominado princípio da adequação setorial negociada (DELGADO, 2019, 1575-1576).

Segundo esse comando, a negociação coletiva apenas autoriza pequenas adequações à realidade de determinada relação de trabalho, para o fim de harmonizar os conflitos de interesses, sem prejuízo da garantia de um patamar civilizatório mínimo:

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justabalhista desde que respeitadas certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta) (DELGADO, 2019, p. 1576)

Assim, via negociação coletiva, devem ser observados critérios

objetivos para a flexibilização de direitos. Somente é possível, portanto, quando as normas coletivas implementam “um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável”, isto é, ampliam direitos; e quando as normas coletivas apenas se referam a parcelas de indisponibilidade relativa e não de indisponibilidade absoluta (DELGADO, 2019, p. 1577).

Exemplo de indisponibilidade absoluta seria a anotação em CTPS, o salário mínimo, as normas de saúde e segurança do trabalho. Por outro lado, a indisponibilidade relativa pode ser exemplificada como a modalidade de salário, se pago de forma fixa ou variável, por exemplo. Nesse caso, cabe estabelecer contrapartidas para os direitos flexibilizados. O desrespeito ao princípio invocado leva à invalidade jurídica da norma coletiva (DELGADO, 2019, p. 1577).

No Direito Brasileiro, ainda segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1577-1578), o patamar civilizatório mínimo é composto, essencialmente, por três grupos de normas heterônomas: normas constitucionais em geral, exceto quando a flexibilização é autorizada pela própria Constituição da República, como é o caso do artigo 7º, VI, XIII e XIV; as normas oriundas de tratados e convenções internacionais vigentes no ordenamento jurídico nacional, conforme artigo 5º, § 2º; e as “normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora” (DELGADO, 2019, p. 1578).

Assim, conclui o autor que a negociação coletiva é amplamente prestigiada na ordem jurídica brasileira. Porém, isso não autoriza a mera supressão de direitos de forma avessa ao mínimo garantido aos trabalhadores.

[...] não se trata de poder absoluto, incontrolável e avassalador, ou seja, um inusitado tipo de superpoder que ostente a prerrogativa de atuar no sentido antitético às próprias conquistas firmadas pela Constituição da República, pelas Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Estado Brasileiro e pela legislação heterônoma estatal da República Federativa do Brasil (DELGADO, 2019, p. 1578)

Com a Reforma Trabalhista, os limites da negociação coletiva foram alterados, como antes se apresentou. Embora o artigo 611-A da CLT resguarde direitos que não devem ser objeto de negociação, em sua maioria, os mesmos já previstos no artigo 7º da Constituição da República de 1988, o §2º desse dispositivo legal determina que a inexistência de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não acarreta sua nulidade, não considerando um vício do negócio jurídico.

Além disso, tanto o §1º do artigo 611-A quanto o §3º do artigo 8º,



ambos da CLT, determinam que a Justiça do Trabalho analisará a norma coletiva levada a sua apreciação, exclusivamente, no tocante à sua conformidade ou não com os elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 do Código Civil de 2002<sup>5</sup>. Deverá, ainda, balizar sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (BRASIL, 2017).

Apesar das disposições introduzidas pela Lei 13.467/2017 a respeito da atuação sindical e da criação de normas coletivas, em detrimento, de certa maneira, ao consagrado princípio da adequação setorial negociada, é certo que a negociação coletiva não deve descuidar da harmonização à Constituição e ao núcleo mínimo e essencial de direitos assegurados aos trabalhadores como condição de dignidade:

Naturalmente que a ordem jurídica consiste em um conjunto lógico e sistemático de princípios e regras de Direito, inclusive de Direito Constitucional e de Direito Internacional do Trabalho, circunstâncias que deverão, em modo e ritmo adequados, civilizar o extremismo da Lei da Reforma Trabalhista, ajustando-a ao padrão humanístico e social que corresponde à Constituição da República, aos Tratados e Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais, inclusive trabalhistas, e ao próprio Direito do Trabalho (DELGADO, 2019, p. 1579).

Homero Batista (2019, p. 25) acrescenta que a análise judicial quanto ao conteúdo das normas coletivas não deve desconsiderar o disposto na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-lei 4.567/1942), especialmente, artigo 5º, segundo o qual, “na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum”. Tampouco descuidar do disposto no artigo 17, de modo que “as leis, atos e sentenças de outro país, bem como quaisquer declarações de vontade, não terão eficácia no Brasil, quando ofenderem a soberania nacional, a ordem pública e os bons costumes” (BATISTA, 2019, p. 25).

Respeitados tais limites e possibilidades, Dinaura Godinho Pimentel Gomes (2019, p. 118) sustenta a negociação coletiva, ao lado da fiscalização por órgãos governamentais, como um dos meios a balizar as interferências capitalistas, em proteção à retirada ou diminuição de direitos. Desse modo, a flexibilização por negociação coletiva serve para “possibilitar a adaptação das condições de trabalho –

---

<sup>5</sup> Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei.

já regulamentadas por lei ou norma coletiva mais favorável – à dinâmica empresarial”, desde que observados os direitos essenciais”. Para isso, a autora defende a modernização das estruturas sindicais, com a garantia da liberdade sindical:

Para tanto, torna-se imprescindível garantir e promover a liberdade sindical, para que sejam formados sindicatos efetivamente representativos, capazes de articular políticas ativas de adaptação de determinadas formas e meios de prestação de serviços às necessidades econômicas da empresa, sem ferir ou anular direitos fundamentais que são indispensáveis para se garantir uma vida digna. Vale dizer, nos limites dos princípios e regras constitucionais, aliados às normas de Tratados Internacionais de Direitos Humanos ratificados pelo Brasil (GOMES, 2019, p. 120).

Para Homero Batista (2019, n. p.), o campo da negociação coletiva pode ser considerado como “o único caminho seguro a ser percorrido para o aprimoramento das combatidas relações de trabalho brasileiras”:

Os avanços pela via legislativa estão esgotados e quanto mais proliferam as leis e decretos – normas heterônomas – tanto mais descontrole surge na interpretação e tanto mais súmulas e orientações têm de ser providenciadas pelos tribunais trabalhistas. Os instrumentos normativos – normas autônomas – ostentam a virtude indiscutível da imediatidade, bem assim a especificidade para o atendimento das demandas e a solução harmônica dos conflitos. Afora isso, uma vez firmados, os instrumentos carregam subjacentes a eles uma espécie de cláusula de pacificação social, pois não se pode ficar rediscutindo as cláusulas indefinidamente. Contanto que elas sejam cumpridas, duram o prazo de vigência ajustado entre as partes – normalmente, um ano – e evitam o desassossego no período (BATISTA, 2019, n. p.).

A negociação coletiva ainda se mostra como o meio mais viável para se alcançar o equilíbrio econômico, em conjunto com o progresso social, e não aquele crescimento econômico apenas ditado pelo mercado. É preciso, por isso, que os atores sociais, sejam empregados, empregadores e seus órgãos de representação sindical, se voltem à “necessidade de se estabelecer um diálogo permanente, adaptado às condições peculiares de cada unidade produtiva” (GOMES, 2019, p. 122), preservando a proteção mínima essencial à valorização da condição humana digna ditada pela Constituição brasileira.

Apesar das crises enfrentadas, o sindicalismo deve se sustentar adotando novas fórmulas de conduzir as funções para as quais foram incumbidos. Para Dinaura Godinho Pimentel Gomes (2019, p. 122), cabe de forma urgente a reformulação da atuação sindical, de modo que os sindicatos atuem com qualidade, em conformidade com a ordem civil, econômica, política e social, consoante à boa-fé objetiva e a lealdade pregadas na ordem jurídica, sem desconsiderar as regras e os princípios constitucionais.

Para destacar sua importância, Arion Sayão Romita (2000, p. 240),

qualifica o sindicalismo como “elemento indispensável à vida do Estado contemporâneo de índole democrática”. Conquanto desafiado em meio a constantes reformas legislativas e à diversificação dos modos de produção e de prestação de serviços na conjuntura da globalização, “a regulação conjunta das relações de produção constitui imperativo indeclinável da democracia participativa” (ROMITA, 2000, p. 240).

De fato, não subsiste democracia sem participação social e regulação de condições jurídicas por meio do diálogo, tal como se pode estabelecer no âmbito das relações sindicais. O progresso das relações sociais, conclui Arion Sayão Romita (2000, p. 240), depende da performance esclarecida de sindicatos, no desempenho de sua precípua função de defesa da dignidade do trabalho pautada no espírito de solidariedade.

### 3.5 DIRETRIZES E PERSPECTIVAS DA OIT PARA O FUTURO DO TRABALHO: O FORTALECIMENTO DA ATUAÇÃO SINDICAL

Destacou-se até aqui a importância da atuação sindical para garantia do trabalho digno. A própria ordem jurídico-constitucional confere relevância ao papel dos sindicatos na representação dos trabalhadores, estabelecendo a sua participação obrigatória na negociação coletiva, meio adequado para melhoria das condições de trabalho e de vida. A CLT também defere amplo campo de atuação para esses entes coletivos, reforçando a prioridade da negociação coletiva, respeitados os limites constitucionais.

Como já aqui abordado, é necessário se concretizar uma liberdade sindical plena. Os sindicatos devem ser livres de ingerência do poder estatal, ressalvados os limites da Constituição. E, além disso, deve-se permitir a criação de laços de solidariedade espontâneos, tornando a aproximação de trabalhadores aos sindicatos que melhor lhes aprouver, de modo a se criar a unidade. A espontaneidade na associação pode tornar os sindicatos mais representativos, condição determinante para uma defesa efetiva de direitos trabalhistas mínimos, adequados a cada realidade produtiva.

De fato, os sindicatos devem ser representativos a fim de defender genuinamente e de modo legítimo a melhoria das condições laborais. Não obstante a discussão acerca da ratificação ou não da Convenção 87 pelo Brasil, defende-se o

restabelecimento da conexão com os princípios e diretrizes fundamentais traçados pela Organização Internacional do Trabalho. Esses comandos devem ser assumidos em sua máxima extensão possível, como forma de se adequar à valorização do trabalho humano e para a garantia do direito ao trabalho digno.

Com efeito, a Constituição da OIT, a partir Declaração de Filadélfia de 1944, reafirmou seus princípios fundamentais, dentre os quais se destacam os seguintes:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum (OIT, 1944, p. 19-20).

A centralidade do ser humano deve ser respeitada, portanto, uma vez que o trabalho não constitui simples mercadoria. Desse modo, pautadas todas essas direções, tem-se que ordem econômica sem trabalho digno não se compatibiliza com os parâmetros constitucionais e internacionais. Os Governos, seja na legislação ou na formulação de políticas públicas, devem assumir o mesmo compromisso, visando o bem comum e a justiça social. Os sindicatos, nessa conjuntura, que detêm relevante papel social, devem zelar pela estrita observância de tais preceitos.

Nos anos que antecederam seu centenário, comemorado em 2019, a OIT, por meio de seu escritório no Brasil, promoveu diversas discussões sobre os impactos das tecnologias no mundo laboral e sobre o futuro do trabalho nesse quadro de grandes mudanças.

No âmbito desses debates, Maria Cristina Cacciamali (2017, p. 72) defendeu a importância dos entes sindicais. Sustenta uma participação mais representativa, com efetiva confiança dos seus representados para defesa de seus direitos frente à empresa. Sua atuação precisa abranger novas estratégias para alcançar maior representatividade, como “a dissociação e a criação de novas categorias, a representação no local de trabalho, pesquisas e votações *on-line*, delegados sindicais das centrais sindicais nas negociações”. Junto a isso, defendeu o fim da unicidade sindical (CACCIAMALI, 2017, p. 72).

Para o Comitê Global da OIT, em seu Relatório Final, formulado também na sequência das mesmas discussões, todas as ações devem se direcionar

no objetivo de estabelecer o contrato social, uma agenda centrada no ser humano, com uma visão que busque guiar as transformações para o futuro do trabalho com a garantia da dignidade, da segurança e da igualdade de oportunidades (OIT, 2019).

No relatório, a OIT frisou o papel dos sindicatos e das organizações de trabalhadores. No entanto, a fim de conectar os representados, afirma que devem adotar técnicas inovadoras para organização, inclusive tecnologia digital. “Trabalhadores em diversos locais de trabalho e países podem ser organizados por meios digitais e se engajar em novas formas de ação conectada”. Com a tecnologia digital, pode-se conectar com trabalhadores fora dos locais de trabalho tradicionalmente configurados, bem como oferecer novos serviços. Ainda, precisam “adotar estratégias de organização inclusiva, expandindo a adesão aos trabalhadores informais. Isso é tanto um caminho para formalização e uma ferramenta de inclusão” (OIT, 2019).

Segue afirmando que a negociação coletiva é um direito fundamental e “uma ferramenta poderosa para o sucesso econômico e a equidade social, não menos importante em tempos de mudança transformacional”, e reforça a intermediação sindical no diálogo social (OIT, 2019). Dentre outros pontos, defende-se a revitalização de políticas salariais, que deverá incluir a economia formal, o que é fundamental para “transformar os processos de desenvolvimento e melhorar os meios e de subsistência” (OIT, 2019).

Porém, tudo isso depende da ratificação e aplicação universal de todas as Convenções fundamentais da OIT – dentre as quais, as Convenções 87 e 98 (apenas essa última foi ratificada pelo Brasil). “Todos os trabalhadores – incluindo os autônomos e os da economia informal – e as empresas devem desfrutar de liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito ao dissídio coletivo” (OIT, 2019).

No tocante às transições no mercado de trabalho, sustenta a atuação dos Governos com maiores investimentos em sistemas públicos de recolocação profissional, “combinando serviços digitais com aconselhamento pessoal e serviços de recolocação e melhorando as informações do mercado de trabalho para apoiar a tomada de decisões”. Essas medidas auxiliarão os trabalhadores a uma melhor preparação para enfrentar as transformações no mundo do trabalho (OIT, 2019).

Além disso, apoia a criação de mecanismos que melhorem a empregabilidade, como a capacitação para o trabalho assalariado, trabalho autônomo ou empreendedorismo e capacitação à mudança de rumo diante de uma perda de

emprego. Para isso, torna-se necessário reforçar a colaboração entre os sistemas públicos de recolocação profissional e outras organizações parceiras, incluindo as do setor privado. Novamente, o papel sindical se mostrará relevante (OIT, 2019):

Esses são desafios coletivos; exigem respostas coletivas. O diálogo social e a negociação coletiva desempenham um papel fundamental na construção de resiliência e adaptação. Acordos de transição entre organizações patronais e de trabalhadores no nível setorial podem proporcionar intervenção precoce, aconselhamento e apoio financeiro (OIT, 2019).

O Brasil é membro da OIT e, nessa qualidade, precisa observar, com a máxima extensão possível, os princípios constituidores acima elencados, dentre os quais, que o trabalho não é mercadoria e a liberdade sindical é condição indispensável para um progresso ininterrupto. Soma-se que as ações dos Governos, empresas e sindicatos se norteiam pelos já citados princípios e regras da Constituição da República de 1988, em especial, do valor social do trabalho e da valorização do trabalho humano.

Não se despreza a livre iniciativa, cujo exercício é imprescindível para o mesmo progresso do país e da sociedade, mas essa há de ser conjugada com o trabalho digno, na forma das normas internacionais e constitucionais. Havendo choque de interesses a ponderação deve ocorrer pela efetividade da dignidade da pessoa humana, valor central do sistema jurídico.

## CONCLUSÃO

O fenômeno da globalização econômica atinge frontalmente o mundo do trabalho. Os avanços da tecnologia passam a exigir da organização produtiva novos métodos. Modificam-se as relações laborais, as negociações coletivas passam a prevalecer sobre a lei, os contratos se tornam precários, temporários, intermitentes, terceirizados, autônomos, marcando, efetivamente, um cenário de flexibilização de direitos.

Hodiernamente, o fenômeno é ainda dirigido pela onda neoliberal, que preza pela liberalização da economia, desregulamentação dos mercados e diminuição dos custos da mão de obra pela flexibilização trabalhista. As economias nacionais tendem a seguir as exigências neoliberais propagadas pelos agentes econômicos internacionais, empresas transnacionais e conglomerados empresariais. Claro é o enfraquecimento do poder dos Estados nacionais na tomada de decisões diante desse cenário. Isso impulsiona, inclusive, reformas da própria legislação local para se adequar à lógica do mercado global.

No tocante ao mundo do trabalho, o neoliberalismo impele para a precarização das relações laborais, exigindo a regulação mínima pelo Estado nacional. Estabelece-se um dilema, porquanto ao mesmo tempo em que o Estado soberano é desafiado ele ainda se revela essencial, no âmbito de sua jurisdição, para defesa de padrões normativos democráticos e de efetividade da Justiça Social, como a valorização do trabalho humano.

No mesmo contexto, os sindicatos passam a enfrentar verdadeira fragmentação, uma vez que, somada à proliferação de contratos de trabalho flexíveis, também a configuração do espaço de trabalho se modifica. Antes concentrada num único ambiente laboral, a classe trabalhadora agora se desloca para diversos locais além das dependências da empresa, incluindo sua própria residência, como no caso do teletrabalho. Todos esses fatores impõem claras dificuldades de agremiação de trabalhadores, obstáculos ao diálogo entre trabalhador e seu órgão de representação, barreiras à construção de laços de solidariedade na defesa por melhores condições de trabalho e de vida.

Diante dessa conjuntura, a pesquisa tratou das transformações ocorridas nas relações laborais no contexto do mundo globalizado sob a ótica da valorização do trabalho humano, visando contribuir com um debate atual sobre o

assunto. Enfatizou as modificações nos modos de produção e de organização, colocando em xeque o próprio emprego e a sindicalização da mão de obra. Apesar disso, tais modificações ainda devem se compatibilizar com os valores sociais do trabalho e com a dignidade humana, por serem pilares no Estado Democrático de Direito, conforme estabelece a Constituição da República de 1988.

Com a pesquisa, objetivou-se analisar a defesa do labor humano frente à globalização econômica. Sob o argumento de garantir-se a livre iniciativa na condução das relações econômicas e empresariais, com um discurso de modernização das relações laborais, constata-se muitas vezes o atrito com a valorização social do trabalho. Como forma de harmonizar essa tensão, comungando a livre iniciativa com a proteção da dignidade do trabalhador, elevou-se a importância dos sindicatos, na medida em que detêm, conforme artigo 8º da Constituição de 1988, ampla e irrestrita representação dos trabalhadores. Ainda, porque a ordem constitucional elevou a negociação coletiva, com a participação sindical obrigatória, como direito fundamental social do trabalhador, com vistas à melhoria de sua condição social. Portanto, resulta evidente a importância social dos entes sindicais na defesa do trabalho digno.

Além disso, organismos internacionais como a ONU e a OIT, dos quais o Brasil faz parte, possuem diversos diplomas normativos de proteção ao trabalho decente. Para a OIT, especificamente, constitui missão histórica e compromisso fundamental a defesa da concepção de que “o trabalho não é mercadoria”. A proteção do ser humano torna-se objetivo central. A defesa da liberdade sindical e da negociação coletiva como direito humano deve, igualmente, permear as políticas e legislações dos Estados membros, segundo as normativas internacionais.

Assim sendo, a despeito da crise do sindicalismo, acentuada pela Lei 13.467/2017 e as subsequentes reformas legislativas, as quais positivaram formas contratuais idealizadas nos processos de globalização (teletrabalho, terceirização irrestrita, trabalho intermitente, etc.), não há como olvidar a importância da atuação sindical na efetiva representação de trabalhadores, na luta por um padrão mínimo de direitos.

Como abordado na pesquisa, a Lei 13.467/2017 ampliou o campo de negociação coletiva. Conquanto tenha advindo para, inclusive, possibilitar a supressão de direitos via negociado, com prevalência sobre o legislado, fato é que



conferiu aos instrumentos coletivos de trabalho ainda mais evidência. Dessa forma, as adaptações das condições laborais e a criação de direitos mínimos podem ser feitas em grande escala por meio dos sindicatos, no âmbito da negociação coletiva.

A negociação coletiva vem se revelar, assim, o meio mais viável e adequado à defesa do trabalho digno, desde que os sindicatos se orientem pelas regras e princípios elencados na Constituição de 1988. Há de se compatibilizar, pois, as normas coletivas negociadas com o regramento constitucionalmente estabelecido, de concretização de um direito ao trabalho efetivamente ligado à dignidade humana do trabalhador.

Assim, a despeito da conjuntura de enfraquecimento do sindicalismo, argumentou-se que os sindicatos ainda constituem entes com capacidade jurídica de representação da classe trabalhadora. Detêm a função primordial de elaboração de instrumentos coletivos que visem melhorar as condições sociais e de trabalho. Daí que a promoção do trabalho decente, como defendido nesta pesquisa, pode se sustentar na negociação coletiva.

De todo o exposto, depreende-se que não há como impedir os avanços da globalização e suas consequências no mundo do trabalho. Contudo, mesmo que os métodos de produção se modifiquem e alterem substancialmente as relações jurídicas nesse âmbito, a flexibilização ilimitada de direitos mínimos garantidos ao trabalhador não se legitima.

Deve-se pautar que a Constituição da República, norte do ordenamento jurídico brasileiro, situa como fundamento a livre iniciativa ao lado do valor social do trabalho, firmando a ordem econômica na valorização do trabalho humano e estabelecendo a dignidade humana como preceito fundamental. Com base nessas premissas, é certo que a livre iniciativa das empresas é determinante para o progresso econômico, mas não se dissocia da proteção à condição humana digna do trabalhador.

Portanto, cabe reconhecer a centralidade do trabalho humano nas relações empresariais e, dada a relevância social conferida pela Constituição de 1988 aos sindicatos e à negociação coletiva, amplamente protegidos também na ordem internacional, defende-se a atuação sindical como instrumento de proteção do trabalho digno: o primeiro passo para harmonizar a livre iniciativa e a valorização do trabalho humano em um mundo globalizado e o pressuposto para garantia da dignidade da pessoa humana nesse cenário de transformações.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Dimensões da globalização: o capital e suas contradições**. Londrina: Praxis, 2001.

ALVES, Giovanni. **Limites do sindicalismo - Marx, Engels e a crítica da economia política**. Bauru: Giovanni Alves, 2003. 360 p., 21 cm. ISBN 85-901933-3-0.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho humano**. 9. Ed. São Paulo: Cortez, 2006.

ANTUNES, Ricardo; SILVA, Jair Batista da. Para onde foram os Sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Revista en línea de la Maestría en Estudios Latinoamericanos FCPyS–UNCuyo**. Sección: Dossier “El trabajo y sus sujetos en América Latina”. ISSN 2344–9179. a5-n5 marzo 2017-marzo 2018.

ARAÚJO, José Carlos Evangelista. Transformações no conceito de trabalho e sociedade pós-industrial. *In*: VIDOTTI, Tarcio José; MOTTA, José Francisco da (coord). **Direito Coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial**. São Paulo: LTr, 2003.

AROUCA, José Carlos. Organização Sindical: Pluralidade e Unicidade. Fontes De Custeio. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 78, n. 2, abr./jun. 2012.

ARRIGHI, Giovanni. **O Longo Século XX: dinheiro, poder e as origens de nosso tempo**. Rio de Janeiro: UNESP, 1995.

ATIENZA, Manuel; FERRAJOLI, Luigi. **Jurisdiccion y argumentación em el Estado constitucional de derecho**. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2005.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BARROSO, Luis Roberto. A ordem econômica constitucional e os limites à atuação estatal no controle de preços. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 226, out./dez. 2001. p. 187-212. DOI: <http://dx.doi.org/10.12660/rda.v226.2001>. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47240/44652>. Acesso em: 15 fev. 2020.

BARROSO, Luís Roberto. **A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: Natureza Jurídica, Conteúdos Mínimos e Critérios de Aplicação**. Versão provisória para debate público. Mimeografado, dezembro de 2010. Disponível em: [https://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2010/12/Dignidade\\_texto-base\\_11dez2010.pdf](https://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2010/12/Dignidade_texto-base_11dez2010.pdf). Acesso: 22 mar. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 27 nov. 2019

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Rio de Janeiro, [1943]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador" [...], Brasília, DF, [1999]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3321.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3321.htm). Acesso em: 27 nov. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 [...]. Brasília, DF, [2017]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno) STF. **Recurso Extraordinário 958.252/MG**. Tema 725 - Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa. Recorrente: Celulose Nipo Brasileira S/A – CENIBRA. Recorrido: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas de Guanhães e Região – SITIEXTRA. Relator: Min. Luiz Fux, 30 de agosto de 2018. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5915977/recurso-especial-resp-686209-rs-2004-0111329-9-stj>. Acesso em: 14 nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Contrato de Prestação De Serviços. Legalidade. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2011]. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html). Acesso em: 20 mar. 2020.

BECK, Ulrich. **O que é Globalização? Equívocos do globalismo: respostas à globalização**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. São Paulo: Ed. 34, 2010.

BENTO, José Gonçalves; VIDOTTI, Tarcio José. O impacto do Toyotismo na estrutura sindical. VIDOTTI, Tarcio José; MOTTA, Francisco Alberto (coords.). *In:*

**Direito Coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial.** São Paulo: LTr, 2003. p. 107-108.

BONAVIDES, Paulo. A globalização e a soberania – aspectos constitucionais. **Revista TST**, Brasília, v. 67, n. 1, jan/mar 2001. p. 126-141.

BONAVIDES, Paulo. Reflexões sobre nação, Estado social e soberania. **Estudos Avançados**, v. 22, n. 62, 2008. p. 195-206. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/10328>. Acesso em: 03 dez. 2019.

BOMFIM, Volia. **Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2015.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. A Crise Da América Latina: Consenso De Washington Ou Crise Fiscal? **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 21, n. 1, abril 1991. p. 3-23. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/papers/1991/91-AcriseAmericaLatina.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2019.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT** — proposta de inserção da comissão de empresa. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Tendências Futuras no Mundo do Trabalho Brasileiro – perspectivas, oportunidades e desafios. *In*: **Futuro do Trabalho no Brasil: perspectivas e diálogos tripartites**. Diálogo 4. Organização Internacional do Trabalho – OIT, Escritório no Brasil, 2017, p. 66-73, Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_626908.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_626908.pdf). Acesso em: 30 set. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação de mão de obra**. 2014. *E-book* (124 p.). ISBN 85-7147-320-X. Disponível em: <https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2017/02/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2020

COELHO, Fabio Ulhôa. **Curso de direito comercial**, volume 1: direito de empresa. 16. ed. São Paulo : Saraiva, 2012.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Globalização e direito do trabalho. **Direito e Democracia**. Canoas, v. 1, n. 1, 1º sem. 2000. p. 163-176. Disponível em: <http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/direito/article/viewFile/2243/1519>. Acesso em: 27. set. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DE MASI, Domenico. **A Sociedade Pós-industrial**. São Paulo: Editora SENAC, 1999.

DERANI, Cristiane. **Direito Ambiental Econômico**. São Paulo: Editora Saraiva, 2008

FARIA, José Eduardo. Direitos humanos e globalização econômica: notas para uma discussão. **Estudos Avançados**. v. 11, n. 30, 1997. p. 43-53.

FARIA, José Eduardo. **O Direito na economia globalizada**. São Paulo: Editora Malheiros, 2004.

FARIA, José Eduardo. **O Estado e o Direito depois da crise**. São Paulo: Saraiva, 2017.

FERRAJOLI, Luigi. **Democracia y Garantismo**. Madrid: Trotta, 2009.

FERREIRA, António Casimiro Ferreira. Para uma concepção decente e democrática do trabalho e seus direitos: (Re)pensar o direito das relações laborais. *In*: SANTOS, Boaventura de Souza (org.). **A Globalização e as Ciências Sociais**. 4. ed. São Paulo: Editora Cortez, 2002. p. 257-293.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. 2006. 383 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7259>. Acesso em: 28 mai. 2020.

GIDDENS, Anthony. Mundo em descontrolo. **O que a globalização está fazendo de nós**. Rio de Janeiro: Editora Record, 2010.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Defesa e aprimoramento progressivo dos direitos fundamentais sociais: proibição de retrocesso social por meio reformas trabalhistas. *In*: **Reforma trabalhista em debate**: direito individual, coletivo e processual do trabalho. Juliane Caravieri Martins, Magno Luiz Barbosa, Zélia Maria Cardoso Montal (orgs.). São Paulo : LTr, 2017. p. 29-40.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Reforma Trabalhista e a Relevância de Normas Coletivas à Luz dos Princípios e Regras Constitucionais. *In*: MONTAL, Zélia Maria Cardoso; CARVALHO, Luciana Paula de Vaz (orgs.). **Reforma trabalhista em perspectiva**: desafios e possibilidades. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 116-127.

GRAU, Eros. **A ordem econômica na Constituição Federal de 1988 (Interpretação e Crítica)**. São Paulo: Editora Malheiros, 2008.

HABERMAS, J. **A constelação pós-nacional**: ensaios políticos. São Paulo: Littera mundi, 2001.

IANNI, Octavio. Globalização e Neoliberalismo. **São Paulo em Perspectiva**. v.12 n. 2, 1998. Disponível em: [http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v12n02/v12n02\\_03.pdf](http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v12n02/v12n02_03.pdf). Acesso em: 29 de nov. 2019.

IANNI, Octavio. Globalização e crise do Estado-Nação. **Revista Estudos de**

**Sociologia**. v. 4. n. 6. 1999.

IANNI, Octavio. **Teorias da Globalização**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Taxa de sindicalização cai para 12,5% em 2018 e atinge menor nível em sete anos. **Agência IBGE Notícias**. Rio de Janeiro, 18 dez. 2019, 10:36. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26423-taxa-de-sindicalizacao-cai-para-12-5-em-2018-e-atinge-menor-nivel-em-sete-anos>. Acesso em: 10 mar. 2020.

ITUC – International Trade Union Confederation. **ITUC CSI IGB** – about us. The International Trade Union Confederation (ITUC) is the global voice of the world's working people. 2020. Disponível em: <https://www.ituc-csi.org/about-us>. Acesso em: 25 set. 2020.

JOÃO PAULO II, Papa. **Carta Encíclica *Laborem Exercens*** (Sobre o Trabalho Humano no nonagésimo Aniversário Da *Rerum Novarum*), Castel Gandolfo, set. 1981. Disponível em: [http://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091981\\_laborem-exercens.html](http://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html). Acesso em: 03 mar. 2020

KREIN, José Dari. As Transformações no Mundo do Trabalho e as tendências das Relações de Trabalho na Primeira Década Do Século XXI No Brasil. **Revista NECAT**, v. 2, n. 3, Jan-Jun 2013, p. 6-25.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. **Tempo Social**, revista de sociologia da USP, v. 30, n. 1, 2018, p. 77-104.

MANNRICH, Nelson. Direito do trabalho em tempos de crise: qual a medida da reforma. **Negociado X Legislado II - Reforma Trabalhista**, 2017. p. 33-47. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105532/2017\\_mannrich\\_nelson\\_direito\\_trabalho.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105532/2017_mannrich_nelson_direito_trabalho.pdf?sequence=1). Acesso em: 15 mar. 2020

MARQUES NETO, Floriano Peixoto de Azevedo. **Regulação Estatal e Interesses Públicos**. São Paulo: Malheiros, 2002.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Sindicalismo**. São Paulo: CHED, 1980.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto Comunista**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

MELHADO, Reginaldo. Os sindicatos e a mundialização do capital: desafios, horizontes e utopias. *In*: Tércio José Vidottti; Francisco Alberto da Motta Peixoto

Giordani. (Org.). **Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial**. 1 ed. São Paulo: Ltr, 2003, v. 1, p. 81-93.

MELHADO, Reginaldo. Mundialização, neoliberalismo e novos marcos conceituais da subordinação. Gênese. **Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba, v. 74, 1999. p. 219-234.

MELHADO, Reginaldo. **Metamorfoses do Capital e do Trabalho**: relações de poder, reforma do judiciário e competência da justiça laboral. São Paulo: LTr, 2006.

MENDES, Gilmar Ferreira. COELHO, Inocêncio Mártires. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MOREIRA, Egon Bockmann. **Os princípios constitucionais da atividade econômica**. Revista da Faculdade de Direito UFPR. Curitiba, v. 45, n. 0, 2006. p. 103-111. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/8751>. Acesso em: 28 set. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2015.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris – França: Sessão da Comissão de Direitos Humanos, 1948. Disponível em: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>. Acesso em: 10 nov. 2019.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas, 21, 1966. Disponível em: [http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto\\_internacional.pdf](http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf). Acesso em: 10 nov. 2019.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Declaração da Filadélfia**. Filadélfia – Estados Unidos: Conferência Internacional do Trabalho, 26 p., 1944. Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf). Acesso em: 26. nov. 2020.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 87**. Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Genebra – 1948.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 98**. Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Genebra – 1949.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social / Organização Internacional do Trabalho, Escritório no Brasil**. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_467352.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_467352.pdf). Acesso em: 30 jan. 2020.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Para Um Futuro Mais**

**Brilhante.** Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho. Escritório Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 2019.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI.** Tradução Mônica Baumgarten de Bolle. 1. ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

POCHMANN, Marcio. Tecnologia, trabalho e exploração econômica. **Blog na Rede.** Rede Brasil Atual. São Paulo, 09 set. 2019. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-na-rede/2019/09/tecnologia-trabalho-e-exploracao-economica/>. Acesso em: 15 fev. 2020.

PORTO, Lorena Vasconcellos. Terceirização: Fundamentos Filosóficos, Sociológicos, Políticos, Econômicos e Jurídicos da Jurisprudência do TST (Súmula Nº 331). **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 80, n. 3, jul/set 2014. p. 150-170.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 63, n. 96, jul./dez. 2017, p. 149-182. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/39025/Revista-96-149-182.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 29 mar. 2020.

RODRIGUES, José Albertino. **Sindicato e desenvolvimento no Brasil.** 2. ed. São Paulo: Editora Símbolo, 1979.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Trabalhadores, sindicatos e industrialização [online].** Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009, 169 p. ISBN: 978-85-99662-99-1. Disponível em: <http://books.scielo.org>. Acesso em: 26 set. 2020.

ROMITA, Arion Sayão. O Impacto da Globalização no Contrato De Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 66, n. 4, out/dez. 2000.

ROMITA, Arion Sayão. A globalização da Economia e o Poder dos Sindicatos. **Revista Brasileira de Direito do Trabalho**. n. 22, jan./jul. 2002. p. 225-240.

RUSSOMANO, Mozart Victor. A organização Sindical e a futura Constituição. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. v. 55, 1986, p. 182-190. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93696/021\\_russomano.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93696/021_russomano.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 23 mar. 2020.

SANTOS, Boaventura de Souza. **A Globalização e as Ciências Sociais.** – Os processos de globalização. 4. ed. São Paulo: Editora Cortez, 2005.

SANTOS, Milton. **Por uma outra Globalização** (do pensamento único à consciência universal). Rio de Janeiro: Record, 2000.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SANTOS, Ronaldo de Lima. **Sindicatos e Ações Coletivas: acesso à justiça,**



**jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2019.

SARMENTO, Daniel. Os princípios constitucionais da liberdade e da autonomia privada. **Boletim Científico.** Escola Superior do Ministério Público da União – ESMPU, Brasília, a. 4, n.14, jan./mar. 2005. p. 167-217.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional.** 32. ed. São Paulo: Malheiros. 2009.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista – análise da Lei 13.467.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada** [livro eletrônico]. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade (da Pessoa) Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 10. ed. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2015. *E-book*.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Direito Trabalhista**, v. 9, n. 10, p. 12-18, out. 2003.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Capitalismo, crise, meio ambiente e direito do trabalho. **O Direito Alternativo**, v.2, n.1, jun. 2013. p. 174-186.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto Severo. **Dumping Social nas Relações de Trabalho.** 2. ed. São Paulo: Editora LTr. 2014.

STREECK, Wolfgang. As crises do capitalismo democrático. Tradução de Alexandre Morales. **Novos Estudos.** v. 92, II, mar. 2012. p. 35-56.

VIANA, Marcio Tulio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - o direito do trabalho no limiar do século XX. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.** Belo Horizonte, v. 34, n. 64, jul./dez.2001. p. 155-159. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73135/2001\\_viana\\_marcio\\_quando\\_livre.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73135/2001_viana_marcio_quando_livre.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 29 jan. 2020

VILLATORE; Marco Antônio César; GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Desenvolvimento econômico e igual liberdade de trabalho no contexto dos direitos humanos. **SCIENTIA IURIS.** Londrina, v.18, n.1, jul.2014, p. 217-240.

WANDELLI, Leonardo Vieira. A Reconstrução Normativa Do Direito Fundamental Ao Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 4, out/dez 2013. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55989/006\\_wandelli.pdf?sequence](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55989/006_wandelli.pdf?sequence). Acesso em: 15 fev. 2020

WOLFF, Simone. Qualidade total e informática: a constituição do home-máquina. *In:*

ANTUNES, Ricardo; SILVA, Maria Aparecida Moraes. **O avesso do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Expressão popular, 2004.