IX CONGRESSO DA FEPODI

DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO TRABALHO, PREVIDENCIÁRIO E SEGURIDADE SOCIAL

A532
Anais do IX Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line] organização IX Congresso Nacional da FEPODI – São Paulo;

Coordenadores: Abner da Silva Jaques, Jaqueline de Paula Leite Zanetoni e Sinara Lacerda Andrade Caloche – São Paulo, 2021.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-456-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br
Tema: Direito, Desenvolvimento e Cidadania

1. Pesquisa no Direito. 2. Universidade. 3. Pós-graduação. 4. Graduação. 5. Universalização do Conhecimento. I. IX Congresso Nacional da FEPODI (1:2022 : São Paulo, SP).

CDU: 34

IX CONGRESSO DA FEPODI

DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO TRABALHO, PREVIDENCIÁRIO E SEGURIDADE SOCIAL

Apresentação

A Federação Nacional de Pós-Graduandos em Direito (FEPODI) realizou, nos dias 09 e 10 de dezembro de 2021, o IX Congresso Nacional da FEPODI, de maneira virtual, em que os eixos temáticos da edição foram "Direito", "Desenvolvimento" e "Cidadania".

O evento foi realizado em parceria com o Ecossistema Ânima Educação e, contou, no geral, com 20 apoiadores diretos, sendo eles: 1. Instituto Sul-mato-grossense de Direito – ISMD (MS); 2. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS (MS); 3. Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMS – PPGD/UFMS (MS); 4. Centro Universitário UNIFAFIBE – (SP); 5. Instituto Brasil – Portugal de Direito – IBPD (SP); 6. Universidade CEUMA (MA); 7. Escola Superior da Advocacia de Mato Grosso do Sul – ESA (MS); 8. Universidade Mogi das Cruzes – UMC (SP); 9. Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito – CONPEDI (SC); 10. Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA (PR); 11. Universidade Católica Dom Bosco (UCDB); 12. Universidade de Marília (SP); 13. Programa de Pós-Graduação em Direito da UNIMAR – PPGD/UNIMAR (SP); 14. Centro Universitário Ritter dos Reis – UNIRITTER (RS); 15. Instituto de Desenvolvimento Humano Global – IDHG (SP); 16. Liga Acadêmica de Direito Internacional da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – LADIN/UFMS (MS); 17. Liga Acadêmica de Direito Ecológico – LADE/UFMS (MS); 18. Universidade Presbiteriana Mackenzie (MACKENZIE); 19. Instituto Avançado de Ensino Superior e Desenvolvimento Humano – INSTED (MS) e; 20. Centro Acadêmico Luís Gama da UNIGRAN Capital – CALUG/UNIGRAN (MS).

No geral, foram realizados 5 (cinco) atos no decorrer do evento:

1. Mesa de abertura, composta por Orides Mezzaroba (Presidente do CONPEDI), Sinara Lacerda Andrade Caloche (Presidente da FEPODI), Vladmir Oliveira da Silveira (Coordenador do PPGD/UFMS) e Sandra Regina Martini (Coordenadora do PPGDH /UNIRITTER e representante do Ecossistema Ânima Educação). Na ocasião, ressaltou-se a importância da FEPODI para a qualificação da pesquisa em Direito no Brasil e reafirmou-se, também, o apoio institucional na organização dos próximos eventos.

2. Conferência de abertura "o Direito fraterno e a fraternidade do Direito", ministrada pelo professor Eligio Resta, vinculado à Università degli Studi di Roma Ter. Como debatedoras,

atuaram as professoras Sandra Regina Martini (UNIRITTER) e Janaína Machado Sturza (UNIJUÍ). Destacou-se a importância da metateoria do Direito Fraterno na formação de um conceito biopólítico por excelência, que tem sido retomado atualmente com o significado de compartilhamento e de pacto entre iguais.

3. Painel sobre as "perspectivas e desafios do desenvolvimento sustentável e a proteção da natureza", composto pelos professores Alberto Acosta (FLACSO), Mariana Ribeiro Santiago (UNIMAR) e Lívia Gaigher Bósio Campello (UFMS). Essa discussão, correlacionada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, tem se tornado tradição no âmbito da FEPODI enquanto uma de nossas pautas de preocupação.

4. Painel sobre a "importância da pesquisa e publicações no mestrado acadêmico", composto por Felipe Chiarello de Souza Pinto (MACKENZIE), Viviane Coêlo de Séllos Knoerr (UNICURITIBA), Jonathan Barros Vita (UNIMAR) e José Querino Tavares NETO (UFG). Cada painelista trouxe uma contribuição essencial, que permeou debates desde as métricas relevantes a um programa de pós-graduação e sua avaliação, até práticas e iniciativas de sucesso que foram adotadas no decorrer da pandemia da Covid-19. Ao final, houve uma abordagem mais crítica no que diz respeito às técnicas avançadas de pesquisa em Direito e à ausência de preocupação com a legitimação do incentivo à ciência.

5. Mesa de encerramento do evento, composta por Sinara Lacerda Andrade Caloche (Presidente da FEPODI), Jonathan Barros Vita (UNIMAR), Elisaide Trevisam (UFMS), Sandra Regina Martini (UFMS-UNIRITTER representando o Ecossistema Ânima Educação), Abner da Silva Jaques (Tesoureiro da FEPODI) e Jaqueline de Paula Leite Zanetoni (2ª Diretoria de políticas institucionais da FEPODI). No decorrer, foram: (i) tecidos comentários sobre o evento e sobre a e gestão em encerramento da FEPODI; (ii) apresentados dados e informações acerca da abrangência do evento; (iii) destinados agradecimentos aos docentes que participaram dos GT's e que auxiliaram na avaliação textual dos resumos expandidos, bem como aos acadêmicos e instituições que concederam apoio ao evento; (iv) lida a ATA de eleição da nova gestão da FEPODI, para o biênio de 2022-2023, entre outros.

No que tange à submissão de resumos expandidos e à realização dos GT's, destaca-se, mais uma vez, que a abrangência da FEPODI foi nacional, pois contemplou as cinco regiões do país, alcançando, no geral, 19 estados da Federação Brasileira. Isto, para nós, é muito significativo, na medida em que evidencia que a pesquisa científica não pertence a um estado ou uma região. É feita por todos, de todos e para todos.

Ao total, foram 113 trabalhos aprovados no evento, que envolveram 211 autores. Sendo eles, 42 doutores; 8 doutorandos; 22 mestres; 70 mestrandos; 3 especialistas; 4 especializandos; 5 graduados e 57 graduandos. Esses números mostram como é possível estabelecer uma relação de integração entre a graduação e a pós-graduação, para privilegiar a pesquisa sobre Direito no Brasil. Há, inclusive, uma valorização da produção ainda na graduação, que muito nos alegra justamente porque levamos essa como uma missão institucional.

Os trabalhos que compõem estes anais foram apresentados no decorrer dos dois dias, distribuídos em 13 GT's diferentes. Para tanto, foram fundamentais as contribuições oferecidas por todos os coordenadores, que sempre aceitam com disposição o convite da FEPODI para auxiliar os nossos acadêmicos na construção de seus trabalhos científicos. Foram concedidas dicas, menções e críticas construtivas que auxiliaram nos propósitos de formar pesquisadores e democratizar o conhecimento. São eles: 1. Vivian de Almeida Gregori Torres (UNIMEP); 2. Lucas Pires Maciel (UNITOLEDO); 3. Lívia Gaigher Bósio Campello (UFMS); 4. Joseliza Vanzela Turine (UFMS); 5. Jessé Cruciol Júnior (UFMS); 6. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr (UNICURITIBA); 7. Olavo de Oliveira Neto (UFMS); 8. Ynes da Silva Félix (UFMS); 9. Aurélio Tomaz da Silva Brittes (UFMS); 10. Yuri Nathan da Costa Lannes (MACKENZIE); 11. Marcelo Chiavassa de Mello Paula Lima (MACKENZIE); 12. Caio Augusto Souza Lara (DOM HELDER); 13. Sabrinna Correia Medeiros Cavalcanti (UFCG - FACISA); 14. Andrea Flores (UFMS); 15. Rejane Alves Arruda (UFMS); 16. Silmara Domingues Araújo Amarilla (ESMAGIS/MS); 17. Regina Vera Vilas Boas (PUC/SP); 18. Reginaldo de Souza Vieira (UNESC); 19. Maria Esther Martinez Quinteiro (UFMS); 20. Ana Paula Martins do Amaral (UFMS); 21. Thiago Allisson Cardoso de Jesus (CEUMA); 22. Vladmir Oliveira da Silveira (UFMS – PUC/SP); 23. Daniel Barile da Silveira (UNIMAR); 24. Luciani Coimbra de Carvalho (UFMS); 25. Jonathan Barros Vita (UNIMAR); 26. Irene Patrícia Nohara (MACKENZIE); 27. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini (FMU - UNIVEM); 28. Walkiria Martinez Heinrich Ferrer (UNIMAR); 29. Fernanda Mesquita Serva (UNIMAR); 30. Sandra Regina Martini (UFMS - UNIRITTER); 31. Ulisses Schwarz Viana (IDP); 32. Elisaide Trevisam (UFMS); 33. Elaine Dupas (UFMS) e; 34. Jackson Passos Santos (PUC/SP).

Nos GT's, exigiu-se, também, um elevado esforço de auxiliares na organização do evento: 1. Arthur Gabriel Marcon Vasques; 2. Bianca Silva Pitaluga; 3. Caroline Lopes Placca; 4. Cicília Araújo Nunes; 5. Diego Fortes; 6. Eric José Migani; 7. Elisangela Volpe; 8. Gabriel Vinícius Carmona Gonçalves; 9. Henrique de Souza Wirz Leite; 10. Israel Aparecido Correa; 11. João Pedro Ignácio Marsillac; 12. João Pedro Rodrigues Nascimento; 13. Jônathas Willians; 14. Karla Alexsandra Falcão Vieira Celestino; 15. Larissa Saad; 16. Matheus Figueiredo Nunes de Souza; 17. Michel Ernesto Flumian; 18. Rafael Costa Cabral; 19.

Rafaela de Deus Lima; 20. Roseanny Expedito Leite Moura; 21. Suziane Cristina de Oliveira; 22. Thaís Fajardo; 23. Thális Alves Maciel; 24. Vanessa Siqueira Mello; 25. Vinícius Araújo Guedes e; 26. Welington Oliveira de Souza dos Anjos Costa.

O evento só foi possível graças à participação e ao apoio de todas essas pessoas, que confiaram no nosso trabalho.

Em mais uma edição, temos a satisfação em compartilhar com a comunidade acadêmica os anais de nosso evento. Embora seja apenas uma parcela do que representa a grandiosidade do IX Congresso Nacional da FEPODI, certamente os trabalhos ora divulgados transmitem elevado conhecimento e propiciam o incentivo à democratização da pesquisa e ao fortalecimento da ciência. Mais que isso, refletem a esperança na transformação social a partir da educação.

Que sigamos sempre caminhando e sonhando, cheios da esperança que haverá um momento em que a ciência será o centro das mais importantes decisões que são tomadas.

Esperamos que todos possam aproveitar a leitura.

Abner da Silva Jaques

Presidente da FEPODI

Jaqueline de Paula Leite Zanetoni

Vice-presidente da FEPODI

Sinara Lacerda Andrade Caloche

Ex-presidente da FEPODI (2020-2021) e Coordenadora-Geral do IX Congresso Nacional da FEPODI

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMO PROMOTORA DO TRABALHO DECENTE PROPOSTO NA AGENDA 2030

COLLECTIVE BARGAINING AS A PROMOTER OF DECENT WORK PROPOSED IN THE 2030 AGENDA

Jessica Oliveira Alves [1]
Jennifer Aya Matida Kubota de Freitas [2]
Ynes Da Silva Félix [3]

Resumo

Com a Lei n.°13.467/2017, que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017 e ficou conhecida como "Reforma Trabalhista", houve uma série de mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que impactaram de forma considerável o direito material e processual do trabalho, em especial no que tange aos aspectos de direito coletivo de trabalho. Nesse sentido, destacam-se as diversas alterações promovidas na negociação coletiva, que é o meio por excelência de autocomposição dos conflitos coletivos e de regulação das relações de trabalho pelas próprias partes, através dos instrumentos normativos que ela celebra: a convenção e o acordo coletivo de trabalho. Assim, é fundamentalanalisar as alterações nas relações de emprego trazidas pela Lei n. 13.467/2017, em especial quanto à negociação coletiva de trabalho e de que maneira elas podem colaborar para a efetivação do objetivo número 8 dos Objetivos de Desenvolvimento Econômico.

Palavras-chave: Agenda 2030, Negociação coletiva, Reforma trabalhista, Trabalho decente

Abstract/Resumen/Résumé

With Law No. °13.467/2017, whichenteredinto force onNovember 11, 2017 andbecameknown as "Labor Reform", therewere a series ofchanges in theConsolidationof Labor Laws (CLT) thatconsiderablyimpacted substantive and procedural labor law, especiallywithregardtoaspectsofcollective labor law. In thissense, wehighlightthevariouschangespromoted in collectivebargaining, whichisthemeans par excellenceof self-compositionofcollectiveconflictsandregulationof labor relationsbythepartiesthemselves, throughthenormativeinstruments it concludes:

[1] Graduanda do Curso de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), bolsista de Iniciação Científica do CNPQ, lattes: http://lattes.cnpq.br/5465521691922658, e-mail: oliveira.alves@ufms.br

[2] Graduanda do Curso de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), membro do Grupo de Pesquisa Direitos Humanos Sociais, lattes: http://lattes.cnpq.br/0324652219415563, e-mail: jennmkf@gmail.com.

[3] Orientadora. Doutora e Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. lattes: http://lattes.cnpq.br /0500761921703870, e-mail: ynes.felix@ufms.br

theconventionandthecollective labor agreement. Thus, it isessentialtoanalyzethechanges in employmentrelationsbroughtaboutby Law No. 13,467/2017, especiallyregardingcollectivebargainingandhowtheycancontributetotheachievementofobjective 8 oftheEconomicDevelopmentGoals.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: 2030 agenda, Collective bargaining, Labor reform, Decent work

INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista foi proposta na esteira de um projeto maior de "modernização" das normas trabalhistas, tendo como principal catalisador a atual crise econômica brasileira. Os altos índices de desemprego e a grave recessão serviram como justificativa para que o projeto de lei, mesmo cheio de problemas, fosse aprovado. O Brasil seguiu o padrão de diversos países europeus, como Itália e Espanha, que ao enfrentarem graves crises econômicas optaram por realizar mudanças que facilitassem a contratação de empregados, bem comodiminuíssem os custos da mão-de-obra para os empregadores.

Nesse contexto, o Brasil, em conjunto com a OIT, elaborou e aprovou um plano nacional de trabalho decente em 1999, assim como se comprometeu com a concretização dos objetivos da meta 8.5 da Agenda 2030, construída a partir do referencial internacional proposto por essa organização.

Dessa forma, a pesquisa atual é de caráter descritivo e exploratório, utilizando o método hipotético-dedutivo, a partir da hipótese de que as alterações trazidas pela Lei n. 13.467/2017, em especial quanto à negociação coletiva de trabalho,podem colaborar positivamente para a efetivação dos ODS.

1. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

A negociação é uma ação, um procedimento por meio do qual dois ou mais sujeitos de interesses em conflito ou seus representantes, mediante uma série de contemporizações, cedem naquilo que lhes seja possível ou conveniente para o alcance dos resultados pretendidos (ou para a consecução de parte desses resultados), substituindo a ação arbitral de terceiros ou a jurisdição estatal. (MARTINEZ, 2014, p. 801). Na seara laboral, organizados em sindicato, os trabalhadores defendem seus direitos coletivos, buscando sempre melhores condições de trabalho para toda a classe. Através dessa forma auto compositiva, uma importante função social é exercida, as partes em conflito passam a discutir os direitos da categoria e criam normas que passarão a reger a relação entre os entes coletivos.

Assim, a negociação coletiva surge como uma forma democrática de tentar equilibrar os interesses contrapostos. As negociações diretas entre trabalhadores, pelo

sindicato, e empregadores, diretamente ou via sindicato, servem para a efetivação da cidadania e do preceito constitucional de que todo poder emana do povo, é benéfica para aqueles por alcançar melhores condições de trabalho e, para estes, pela tentativa de adequar as normas trabalhistas à sua realidade, em especial a econômica. Nesse sentido (1993. Ermida Uriarte, Oscar, p.38 e 39):

> Oscar Ermida distingue dois significados para o termo negociação coletiva, um amplo e um restrito. Em sentido amplo, a negociação coletiva representa todo processo de composição de interesses, o que inclui qualquer espécie de discussão tripartite sobre problemas trabalhistas que, direta ou indiretamente, afetem uma categoria de trabalhadores. Nesse conceito, incluem-se o procedimento de concertação social e os seus produtos (acordos-macros e pactos sociais), além de algumas outras formas de negociação política, cooperação tripartite e a negociação coletiva propriamente dita. Pelo conceito restrito, a negociação coletiva abrange somente as formas de relações e discussões bipartites entre empregadores individuais ou representantes de organizações patronais e representantes de sindicatos profissionais, com o objeto de conclusão de acordos formais.

As negociações coletivas têm importância clara no desenvolvimento do Direito do Trabalho e das sociedades contemporâneas e sua importância transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou positivamente a estruturação mais democrática do conjunto social. Contudo, as experiências autoritárias mais proeminentes detectadas caracterizavam-se por um Direito do Trabalho pouco permeável à atuação dos sindicatos obreiros e à negociação coletiva trabalhista. (DELGADO, 2013, p. 1259).

O sindicato assume o papel de protagonista, regulando o trabalho, e a negociação coletiva exerce sua função social permitindo que os interessados discutam e estipulem normas que vão reger sua relação, em uma verdadeira transferência de poder do Estado para o povo, em especial os trabalhadores, que diretamente o exerce. Diante do exposto, sem dúvidas, a negociação coletiva constitui o melhor método de composição do conflito coletivo de trabalho. Só os próprios interessados diretos – e não o juiz do trabalho – conhecem as necessidades do trabalhador e as possibilidades da empresa, no atendimento das reivindicações formuladas pelos sindicatos obreiros

Assim como a Constituição Federal, a Organização Internacional do Trabalho dá grande relevância às negociações coletivas, observando principalmente as convenções de nº 98 e nº 154, além da recomendação nº 163. A convenção nº 98, que entrou em vigência nacional no ano de 1953, dispõe a respeito da negociação coletiva nos seguintes artigos:

> ARTIGO 1º
> 1 - Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.
> 2 - Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a: a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou de deixar de fazer parte de um sindicato; b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora as horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas. ARTIGO 2º
> 1 - As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas em outras, quer diretamente, quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionante e administração.
> 2 - Serão particularmente identificadas a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por meios financeiros ou outros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.
> ARTIGO 3º
> Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes.
> ARTIGO 4º
> Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.

Percebe-se que a OIT preza em suas disposições pelo incentivo à realização das negociações coletivas, incentivando sua utilização em âmbito nacional, e sua implementação e utilização de formas que facilitem as negociações. Trazendo juntamente a questão da prestação de informações, que é essencial para que a negociação seja realizada, e também a possibilidade de conter previsões no próprio

instrumento sobre meios de soluções de conflito, para que, caso surja alguma questão a ser solucionada, o meio para sanar o problema já esteja estabelecido no contrato de instrumento coletivo.

Com a efetividade e celeridade que as negociações coletivas trazem ao Direito do Trabalho, compreende-se a importância dada pelas cortes superiores às negociações coletivas, buscando sempre que os conflitos sejam amenizados e as partes fiquem satisfeitas.

2. TRABALHO DECENTE APRESENTADO NA AGENDA 2030

A Agenda 2030 abrange as três dimensões da sustentabilidade: econômica, social e ambiental, representadas em 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que se basearam nos progressos alcançados no âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM[1]). Foram formalmente adotados por líderes mundiais reunidos em cúpula especial das Nações Unidas em setembro de 2015 em Nova York para que os Estados nacionais, dentre outros compromissos, invistam no trabalho decente e sustentável, dadas as projeções do desemprego mundial, garantindo os direitos mínimos do trabalhador.

Ademais, cabe ressaltar que a temática do trabalho decente apesar de surgir nestes últimos tempos comouma novidade; não é uma criação recente, visto queresgata a garantia dos direitos sociais dos trabalhadores que foram conquistados durante o período em que o capitalismo se encontrava no auge. Roberto Vital Anau e Jefferson José da Conceição (2011, p. 44) destacam que é no Estado de Bem-Estar Social (welfarestate) que se encontram os paradigmas hoje perseguidos pela campanha em defesa do trabalho decente.

A ideia do “trabalho decente” foi introduzida pela OIT em 1999, a partir das convenções fundamentais que foram sintetizadas na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT aprovada em 1998, com o escopo de traduzir o objetivo de garantir a todas as pessoas oportunidades de emprego produtivo, em condições desegurança, equidade, liberdade e dignidade.

[1] Os 8 ODM foram estabelecidos na Cúpula do Milênio das Nações Unidas em 2000 para serem atingidos até 2015.

A OIT trata o trabalho decente baseando-se nos seguintes aspectos: emprego produtivo, em que o trabalhador possa escolher o labor que lhe traga bem-estar; liberdade de participar ou não das organizações sindicais; condições de equidade: todos os trabalhadores e seus familiares devem ser tratados de forma igualitária, sem discriminação; que o trabalhador desenvolva suas atividades com segurança e dignidade, trabalhando em um local salubre, seguro e que lhe garanta bem-estar.

Seguindo as mesmas diretrizes da OIT, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) define o trabalho decente como uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (BRASIL, 2018, s/p).A partir desse conceito entende-se que o "trabalho decente" deve ser pautado na igualdade, liberdade de expressão, contrapartida justa segurança no local de trabalho, proteção social,perspectiva de desenvolvimento social, integração social e participar das decisões, assentados em quatro pilares: criação de emprego, direitos no trabalho, proteção social e diálogo social.

Neste eito, o que se pretende, portanto, é que o labor propicie a produção nas empresas e a promoção do desenvolvimento econômico e social, de forma que tenha o poder de ultrapassar as barreiras da miséria, pobreza e da desigualdade.

ConformeCosta (2010, s/p), a noção de "trabalho decente" se apoia em quatro pilares estratégicos:

> a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação);
> b) promoção do emprego de qualidade;
> c) extensão da proteção social;
> d) diálogo social.

No que tange às normas internacionais do trabalho, referem-se às convenções e recomendações da OIT. Quanto à promoção do emprego de qualidade, ele diz respeito a existência de um padrão mínimo de qualidade do emprego gerado. Já em relação a extensão da proteção social, citam-se como exemplos os direitos relativos a

maternidade,saúde, aposentadoria e demais direitos sociais que são garantias, inclusive, constitucionais do trabalhador, para que tenha uma vida de qualidade. Por fim, o diálogo social, deve ser utilizado por empregados e empregadores para resolver e mediar situações que estão gerando divergências no ambiente laboral.

A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu no objetivo oito a promoção e o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos. Quando se menciona "trabalho decente para todos", está inclusa a proteção social do trabalhador, garantindo segurança de renda, trabalho em condições seguras, saudáveis e que causem bem-estar, benefícios às pessoas em caso de maternidade, invalidez, acidentes, pensões, entre outras situações.

Assim, percebe-se, por meio das disposições das normas, uma grande preocupação com a saúde e a segurança do trabalhador, quer para evitar acidentes, desencadeamento de doenças físicas ou psíquicas, quer para garantir-lhe o desenvolvimento de um trabalho dentro da concepção de um trabalho digno.

Nesse diapasão, nota-se, quanto a esse objetivo da Agenda 2030 da ONU, que ele é passível de ser alcançado, mas implica a mobilização não apenas da OIT, também dos atores sociais, sindicatos, entidades, organizações, no sentido de que fiscalizem e observem o cumprimento das normas. O Brasil tem várias normas de proteção social ao trabalhador, que garantem desde a prevenção de acidentes e doenças até o amparo por meio de benefícios quando eventualmente o trabalhador fica incapacitado; basta que sejam cumpridas para que a dignidade humana do trabalhador seja respeitada.

3 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO COMO PROMOTORA DO TRABALHO DECENTE PROPOSTO NA AGENDA 2030

Sabe-se que, historicamente, a negociação coletiva de trabalho foi utilizada para ampliar/ melhorar os direitos previstos na lei e para regular aspectos da relação de trabalho nela não previstos. Mais recentemente, os acordos e convenções coletivas tem servido como mecanismos flexibilizados da regra legal, inclusive autorizando a diminuição de alguns direitos, como previsto no art. 7º, VI, da CF/88.

Nesse ponto, apropriado lembrar a posição do professor Márcio Túlio Viana ao comentar sobre tentativas anteriores de reformar a lei trabalhista para permitir a negociação in pejus ao trabalhador, ou seja, que diminua direitos da classe operária:

> [...] só faz sentido falar em sindicato - e, por extensão, em negociação coletiva - quando o objetivo for melhorar a condição de vida do trabalhador. Aliás, o empresário dispensa mediações para realizar os seus próprios interesses. Por consequência, uma convenção coletiva que precariza direitos trai o seu papel histórico e contradiz a sua própria essência. Só é convenção no nome.

Pois bem. A reforma trabalhista trazida pela Lei n. 13.467/2017 ampliou ainda mais o espaço para a negociação in pejus já autorizada na CF/88, ao consagrar a tese do negociado sobre o legislado, estabelecendo a supremacia das cláusulas de convenções ou acordos coletivos de trabalho em detrimento da lei, conforme a reformulação do art. 611-A da CLT .

Tal regra, por si só, é passível de críticas, uma vez que, por meio do alargamento extremado e desproporcional dos poderes de negociação coletiva trabalhista, "autoriza a supressão ou atenuação de normas imperativas do Direito do Trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social" (DELGADO, DELGADO, 2017, p. 254). Nesse aspecto, inclusive, a reforma trabalhista foi questionada junto à Organização Internacional do Trabalho, por violação às normas internacionais do trabalho, especialmente da Convenção n. 98.

Ou seja, as alterações promovidas pela reforma trabalhista rompem com os padrões consolidados de negociação e com o paradigma de que a norma mais favorável ao trabalhador deveria prevalecer. Nesse sentido (GALVÃO et al., 2019, p. X):

> As medidas definidas na Lei 13.467/17 estão centradas em novas modalidades de contratação, em alterações da jornada de trabalho, das formas de remuneração, das condições de trabalho, com o enfraquecimento dos sindicatos e da justiça do trabalho. Embora não haja um balanço consolidado do ano de 2018 sobre a evolução dessas cláusulas, já é possível aferir algumas tendências sobre sua efetividade a partir de alguns levantamentos realizados. Segundo o Dieese e a CUT (2018), os temas propostos pelo setor patronal são os seguintes: fim das homologações, acordo individual de banco de horas,

> compensação de jornada, jornada 12x36, parcelamento de férias, redução dos intervalos intrajornada, prevalência do negociado sobre o legislado, contrato intermitente, terceirização, fim da ultratividade e rescisão por comum acordo.

Com efeito, referido objetivo dispõe que os países se comprometem a "Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos", e, mais especificamente na meta 8.5, "Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor".

Esse objetivo revela a influência da OIT, como organização parte da ONU, na fixação de compromissos sociais como o trabalho decente, o qual começou a ser desenhado pela nesta organização no ano de 1992, a partir da necessidade de promover a igualdade de acesso ao trabalho produtivo das pessoas e na igualdade de oportunidades, deu início a um conceito com base na proteção social do trabalhador. Para DRUCK (2011, p. 46) trabalho decente é "trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho".

Nesse sentido, a negociação coletiva de trabalho pode vir a ser um instrumento de diálogo entre os atores sociais apto a possibilitar a propor políticas laborais e fixar condições de trabalho na perspectiva de garantir os direitos fundamentais trabalhistas previstos na CF/88 e, com isso, o trabalho digno para todos.

CONCLUSÃO

Nessa senda, é visível que a reforma trabalhista trazida pela Lei n. 13.467/2017 ampliou ainda mais o espaço para a negociação in pejus já autorizada na CF/88, ao consagrar a tese do negociado sobre o legislado, estabelecendo a supremacia das cláusulas de convenções ou acordos coletivos de trabalho em detrimento da lei, conforme a reformulação do art. 611-A da CLT.

Tal regra, por si só, é passível de críticas, uma vez que, por meio do alargamento extremado e desproporcional dos poderes de negociação coletiva

trabalhista, “autoriza a supressão ou atenuação de normas imperativas do Direito do Trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social” (DELGADO, 2017, p. 254). Nesse aspecto, inclusive, a reforma trabalhista foi questionada junto à Organização Internacional do Trabalho, por violação às normas internacionais do trabalho, especialmente da Convenção n. 98.

Diante dos exemplos supramencionados, dentre tantas outras alterações que ferem os direitos individuais e coletivos do trabalho, conclui-se que a Reforma Trabalhista dificultou a consolidação das metas dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, em especial a meta 8.5 do Objetivo 8.

REFERÊNCIAS

- _____. Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. Disponível em: Acesso em: 20 out. 2021
- ANAU, Roberto Vital; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. Trabalho decente: conceito, histórico e propostas de ações. Revista de Administração e Economia da Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo, n. 2, v. 2, 2011.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: Acesso em: 20 out. 2021.
- COSTA, Mônica Oliveira da. Trabalho decente segundo estudos da Organização Internacional do Trabalho. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2649, 2 out. 2010. ISSN 1518-4862. Disponível em: Acesso em: 20 out. 2021.
- DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. CADERNO CRH, Salvador: v. 24, p. 37-57, 2011.
- MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2014.
- DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os Comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

- DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. CADERNO CRH, Salvador: v. 24, p. 37-57, 2011.

- FÉLIX, Y. S.; AMORIM, A. L. . TRABALHO DECENTE E TRABALHO DIGNO ? NORMAS INTERNACIONAIS QUE VEDAM O RETROCESSO DO DIREITO DO TRABALHO. revista brasileira de direito internacional, v. 3, p. 21-25, 2017.
- OIT. Declaração da OIT Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. 1998.
- ONU. Agenda 2030. Nova York, 2015.
- SUPIOT, Alain. Crítica do Direito do Trabalho. 1ª ed. Lisboa: Calouste Gulbekian, 2002.