



UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ  
INSTITUTO DE ESTUDOS EM DIREITO E SOCIEDADE - IEDS  
FACULDADE DE DIREITO - FADIR

DEYSE CAROLINE OLIVEIRA ANDRADE SILVA

**ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA: UMA ANÁLISE DA REFORMA  
TRABALHISTA FRENTE AS NORMATIVAS DA OIT**

MARABÁ-PA

2023

DEYSE CAROLINE OLIVEIRA ANDRADE SILVA

**ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA: UMA ANÁLISE DA REFORMA  
TRABALHISTA FRENTE AS NORMATIVAS DA OIT**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Federal do Sul e Sudeste do  
Pará – Unifesspa, como requisito para  
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Dra. Silvia Gabriele Correa  
Tavares

MARABÁ-PA

2023

DEYSE CAROLINE OLIVEIRA ANDRADE SILVA

**ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA: UMA ANÁLISE DA REFORMA  
TRABALHISTA FRENTE AS NORMATIVAS DA OIT**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Federal do Sul e Sudeste do  
Pará – Unifesspa, como requisito para  
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Data de aprovação: Marabá (PA), 24 de novembro de 2023.

Banca Examinadora:

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Silvia Gabriele Correa Tavares  
Orientadora

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Raimunda Regina Ferreira Barros  
Examinadora

---

Prof<sup>a</sup>. Me. Sara Brigida Farias Ferreira  
Examinadora

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará**  
**Biblioteca Setorial Josineide da Silva Tavares**

---

S589e Silva, Deyse Caroline Oliveira Andrade  
Escravidão contemporânea: uma análise da reforma trabalhista frente  
as normativas da OIT / Deyse Caroline Oliveira Andrade Silva. — 2023.  
58 f.

Orientador(a): Sílvia Gabriele Correa Tavares.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal  
do Sul e Sudeste do Pará, Campus Universitário de Marabá, Instituto de  
Estudos em Direito e Sociedade, Faculdade de Direito, Curso de  
Bacharelado em Direito, Marabá, 2023.

1. Direito do trabalho. 2. Trabalho escravo. 3. Relações trabalhistas. 4.  
Organização Internacional do Trabalho. I. Tavares, Gabriele Correa,  
orient. II. Título.

CDDir: 4. ed.: 342.6

À toda classe trabalhadora, ao meu pai que tanto lutou e ainda luta pelos direitos trabalhistas e à minha mãe que é fonte de inspiração no nosso lar, dedico este trabalho.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus pela minha vida e por ter me proporcionado saúde para a realização dos meus sonhos.

Agradeço aos meus pais e irmão, que me incentivaram e acreditaram no meu potencial e sempre me amaram incondicionalmente.

Agradeço ao meu namorado, Davyson Santiago, por todo amor, carinho e cumplicidade ao longo de toda essa graduação.

Agradeço às minhas amigas, Amanda Hellen, Noemir Fernanda e Lorrane Leite, que me acompanharam desde o ensino fundamental, e mesmo distantes, me forneceram todo amor e companheirismo. Assim como, à Rafaely Lima, por sua amizade e apoio em momentos cruciais da minha vida.

Agradeço ao meu amigo, Gustavo Lima, por acreditar no meu sucesso e me fornecer todo o apoio necessário.

Agradeço a todos os companheiros de curso, aos professores e todos os servidores que fizeram parte dessa importante etapa da minha vida.

*Malditas sejam todas as cercas!  
Malditas todas as propriedades privadas que  
nos privam de viver e de amar!  
Malditas sejam todas as leis, amanhadas por  
umas poucas mãos, para ampararem cercas  
e bois e fazer a Terra escrava e escravos os  
humanos!*

*(Pedro Casaldáliga, 1978)*

## RESUMO

A presente monografia visa o estudo do trabalho escravo contemporâneo e a flexibilização causada pelas alterações da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, na Consolidação da Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943), em contraposição com as Convenções da Organização Internacional do Trabalho. A pesquisa apresenta, inicialmente, uma breve exposição da conceituação de trabalho escravo contemporâneo, bem como o avanço legislativo do Direito do Trabalho até a instituição da Reforma Trabalhista, e os princípios norteadores da proteção ao trabalhador. Posteriormente, aponta as principais alterações causadas pela reforma e a eliminação de direitos fundamentais causada por ela. Por conseguinte, observa o trabalho decente e as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil acerca do tema proposto, bem como, sua incompatibilidade com as alterações legislativas da Reforma Trabalhista, e os seus impactos na proteção do trabalhador e no combate ao trabalho contemporâneo. Nessa perspectiva, constata-se que a Reforma Trabalhista visou a desregulamentação e a exploração da mão-de-obra e contribuiu para a vulnerabilidade social, assim como, caminha rumo ao agravamento da crise do trabalho escravo.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista. Escravidão contemporânea. Flexibilização. Organização Internacional do Trabalho. Dignidade.

## **ABSTRACT**

This monograph aims to study contemporary slave labor and the flexibilization caused by the changes made by Law No. 13,467/2017, known as the Labor Reform, to the Consolidation of Labor Laws (Decree-Law No. 5,452/1943), in contrast to the Conventions of the International Labor Organization. The research initially presents a brief exposition of the concept of contemporary slave labor, as well as the legislative progress of Labor Law until the institution of the Labor Reform, and the guiding principles of worker protection. Subsequently, it points out the main changes caused by the reform and the elimination of fundamental rights caused by it. It then looks at decent work and the ILO Conventions ratified by Brazil on the subject, as well as their incompatibility with the legislative changes of the Labor Reform, and their impacts on worker protection and the fight against contemporary work. From this perspective, it can be seen that the Labor Reform aimed to deregulate and exploit labor and contributed to social vulnerability, as well as moving towards worsening the slave labor crisis.

**Keywords:** Labor reform. Contemporary slavery. Flexibilization. International Labor Organization. Dignity.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>1 DIREITO BRASILEIRO E O COMBATE À ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA</b> .	<b>12</b>
1.1 Escravidão contemporânea.....	12
1.2 A Evolução das Medidas Legislativas Adotadas no Combate ao Trabalho Escravo .....	16
1.3 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.....	18
1.4 Princípio da Proteção ao Trabalhador.....	20
1.5 Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas.....	21
1.6 Princípio da Vedação ao Retrocesso Social .....	22
<b>2 A INEFICIÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA NO COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGO A ESCRAVIDÃO</b> .....	<b>23</b>
2.1 Prevalência do Negociado Sobre o Legislado.....	26
2.2 Plano de Demissão Voluntária .....	28
2.3 Banco de Horas .....	30
2.4 Jornada de Trabalho 12x36 .....	31
2.5 Flexibilização do Intervalo Intrajornada .....	32
2.6 Instituição do Trabalho Intermitente.....	33
2.7 Terceirização .....	34
2.8 Impactos no Acesso à Justiça .....	35
<b>3 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS ATUAIS</b> .....	<b>38</b>
3.1 A Organização Internacional do Trabalho e o Combate ao Trabalho Análogo à Escravidão .....	38
3.2 Trabalho decente.....	41
3.3 As Convenções da OIT frente às alterações legislativas proporcionadas pela Reforma Trabalhista.....	43
3.4 Normas em Conjunto: a Constituição Federal, a Organização Internacional do Trabalho e a Consolidação das Leis do Trabalho.....	48
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>52</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>54</b>

## INTRODUÇÃO

Em 13 de maio de 1888 com o advento da Lei Áurea (Lei nº 3.353), sancionada pela Princesa Isabel, filha de Dom Pedro II, foi constituído o primeiro ato<sup>59</sup> na busca da abolição da escravidão no Brasil. Em meio à avanços legislativos como a Lei Eusébio de Queirós (Lei nº 581, de 4 de setembro de 1850)<sup>1</sup>, a Lei do Ventre Livre (Lei nº 2.040, de 28 de setembro de 1871)<sup>2</sup>, e a Lei Saraiva-Cotegipe ou Lei dos Sexagenários (Lei nº 3.270, de 28 de setembro de 1885)<sup>3</sup>, o país enfrentou (e ainda enfrenta) diversas formas de exploração e discriminação.

Atualmente, em legislação pátria, a Constituição da República Federativa do Brasil e a Consolidação das Leis do Trabalho (alterada pela Reforma Trabalhista), são significativas fontes do Direito do Trabalho. Internacionalmente, a Organização Internacional do Trabalho estabelece padrões mínimos de relações trabalhistas, direitos e obrigações de empregados e empregadores, e visa a manutenção da paz e da própria concorrência entre os Estados.

No ordenamento jurídico brasileiro, o trabalho escravo contemporâneo é marcado pelas características de submissão a trabalhos forçados ou a jornadas exaustivas, à sujeição a condições degradantes de trabalho ou à restrição de locomoção do trabalhador.

Em conformidade com as diretrizes postas pelas convenções da Organização Internacional do Trabalho, as alterações causadas pela Lei nº 13.467/2017 aproximam-se ou desdobram-se em direções opostas no tocante ao combate do trabalho escravo moderno no Brasil?

Esta monografia trata do combate ao trabalho análogo à escravidão, após o processo de flexibilização causado pela Reforma Trabalhista. O objetivo geral deste trabalho é demonstrar como os impactos dessas alterações afetaram a proteção do trabalhador brasileiro, à luz das convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil. Os objetivos específicos que se pretende alcançar neste trabalho são: 1) apresentar o conceito de escravidão contemporânea e os seus

---

<sup>1</sup> A Lei Eusébio de Queirós estabeleceu medidas para a repressão do tráfico de africanos no país.

<sup>2</sup> A Lei do Ventre Livre declarava livres os filhos de mulheres escravas que nasceram a partir da promulgação da lei.

<sup>3</sup> A Lei dos Sexagenários determinou a libertação dos escravos com mais de 60 anos.

limites estabelecidos pela legislação, assim como, verificar os princípios constitucionais e trabalhistas que resguardam a integridade do trabalhador; 2) analisar as principais alterações da reforma trabalhista e os seus impactos no combate ao trabalho análogo à escravidão; e 3) identificar se a reforma trabalhista está de acordo com as convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificados pelo Brasil e examinar as consequências para o trabalhador, decorrente da instituição da reforma trabalhista.

O assunto em questão é de importância incontestável, uma vez que o Direito do Trabalho equilibra as relações trabalhistas e resguarda os direitos dos trabalhadores brasileiros. Além disso, de acordo com dados do Ministério do Trabalho, o Brasil tem um total de 43,3 milhões de pessoas no mercado formal em 2023, e a recente Reforma Trabalhista impactou suas vidas e dos seus empregadores, assim como, modificou toda a estrutura trabalhista na vertente material e processual.

O método de pesquisa utilizado para levar a cabo esta investigação é a pesquisa bibliográfica e legislativa. De acordo com Boccato (2006), a pesquisa bibliográfica busca o levantamento e análise crítica dos documentos publicados sobre o tema a ser pesquisado com intuito de atualizar, desenvolver o conhecimento e contribuir com a realização da pesquisa.

Utilizou-se, na pesquisa, da literatura clássica à atual do Direito do Trabalho brasileiro, dentre os autores estão Vólia Bomfim Cassar, Arnaldo Sussekind, Mauricio Godinho Delgado e Sergio Pinto Martins.

O presente trabalho é composto por três capítulos, no primeiro capítulo, será abordada a escravidão contemporânea, bem como os princípios constitucionais e trabalhista que fundamentam o tema, e o histórico legislativo pertinente para a pesquisa do tema proposto; no segundo capítulo serão apresentadas as principais alterações causadas pela reforma trabalhista e como estão situadas com a legislação anterior e a constituição federal, e, por fim, no terceiro capítulo, será feita uma breve análise acerca do trabalho decente, e analisadas as normativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), frente as alterações da reforma trabalhista, e a precarização do trabalho que dela decorre.

## 1 DIREITO BRASILEIRO E O COMBATE À ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA

A imersão no pensamento hegemônico apresentado na sociedade escravocrata do século XIX se perpetua até os dias atuais. Apesar do trabalho escravo, intuitivamente, remeter a correntes, senzalas e negros, a dominação de uma classe sobre a outra é atualmente sorrateira. Os ideais de compensação atrelados à “salvação espiritual”, ou posse e venda de pessoas escravizadas deixaram de ser tão explícitas como no passado. No entanto, atualmente ainda existe o trabalho escravo na prática social, com novos moldes, mas com a essência da escravidão colonial.

Nesse viés, torna-se crucial compreender esse novo modelo de exploração do ser humano, seus elementos e o contexto no qual está inserido, questões abordadas no subtópico seguinte.

### 1.1 Escravidão contemporânea

O Estado Brasileiro apenas deixou de reconhecer o direito de propriedade de uma pessoa sobre a outra, por meio da Lei Áurea em 13 de maio de 1888. As distinções encontradas entre os escravos contemporâneos e escravos coloniais, dispostas em decisão do Supremo Tribunal Federal, baseiam-se no fato que o escravo não é mais uma propriedade material do senhor, posto isso, são mais rentáveis, visto que são descartáveis e substituíveis (STF, 2012, Relator: Ellen Gracie).

Nesse sentido, João Carlos Alexim aborda o assunto da seguinte forma, (1999, pg. 44), *in verbis*:

Como a escravidão, tal como é entendida regularmente, está proibida em basicamente todos os países, surgem formas de dissimulação que causam efeitos talvez menos escandalosos ou ostensivos, mas resultam na prática em formas muito semelhantes. Existem muitas maneiras de impedir que um trabalhador exerça seu direito de escolher um trabalho livremente ou, ainda, que abandone seu emprego quando julgar necessário ou conveniente.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, sobre a conceituação de trabalho escravo:

Não há, no ordenamento jurídico pátrio, uma definição do que seja o

trabalho escravo ou de condição análoga à de escravo. O que se encontra são diversas normas com o intuito de inibir essa conduta. Por não haver uma conceituação, definição ou caracterização desse instituto, há uma intensa insegurança entre empregadores e cizânia entre os juristas.

Nesse sentido, existem dois elementos fundamentais para definir o conceito (atual) de escravidão, são eles: i) o estado ou condição de um indivíduo e ii) o exercício de algum dos atributos do direito de propriedade, isto é, que o escravizador exerça poder ou controle sobre a pessoa escravizada, a ponto de anular sua personalidade. (CORTE IDH, 2016, p. 71)

Sendo assim, a propriedade, no contexto da escravidão, deve ser compreendida como o domínio evidente de uma pessoa sobre outra, resultando na perda de sua autonomia ou na redução significativa de sua liberdade pessoal. Não é necessária a existência de um título formal de propriedade para o escravo. Os elementos que caracterizam a noção de propriedade na questão da escravidão incluem: a restrição ou controle da autonomia individual; a perda ou limitação da liberdade de locomoção de uma pessoa; a concessão de vantagens por parte do proprietário; a ausência de consentimento ou livre arbítrio da vítima, ou a irrelevância do mesmo devido a ameaça de violência, coerção, medo de violência, fraude ou promessas falsas; o uso de violência física ou psicológica; a posição de vulnerabilidade da vítima; a detenção ou aprisionamento; e a exploração. (CORTE IDH, 2016, p. 72).

Dessa maneira, pessoas são instrumentos utilizados para potencializar processos de produção e expansão em meio ao capitalismo exacerbado, apesar desta conduta ser vedada pela Constituição Federal nos artigos 5º, 6º e 7º. Nesse sentido, Kant reitera sobre a coisificação do ser humano:

A humanidade é ela própria uma dignidade, pois o homem não pode ser usado por nenhum homem (nem pelos outros nem sequer por si mesmo) apenas como meio, mas tem sempre de ser ao mesmo tempo usado como fim, e nisto (a personalidade) consiste propriamente sua dignidade, por meio da qual ele se eleva sobre todos os outros seres do mundo que não são homens e que podem certamente ser usados; e eleva-se, portanto, sobre todas as coisas. Logo, assim como ele não pode alienar-se a si próprio por preço algum (o que seria contrário ao dever de autoestima), do mesmo modo ele não pode agir contra a autoestima igualmente necessária dos outros enquanto homens, isto é, o homem é obrigado a reconhecer praticamente a dignidade da humanidade em todos os outros homens, portanto, radica nele um

dever que se refere ao respeito que se tem necessariamente de mostrar por todo outro homem. (KANT, 2013, p. 232)

Dessa forma, a desumanização do indivíduo é inaceitável, uma vez que a dignidade intrínseca ao ser humano impede que ele seja tratado como um mero objeto ou como um meio para alcançar um objetivo determinado.

Além disso, a PORTARIA/MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021<sup>4</sup> aponta as condições para um trabalho ser considerado análogo à escravidão, nesses termos:

Art. 207. Considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a:

I - trabalho forçado;

II - jornada exaustiva;

III - condição degradante de trabalho;

IV - restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho; ou

V - retenção no local de trabalho em razão de:

a) cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;

b) manutenção de vigilância ostensiva; ou

c) apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

Parágrafo único. O trabalho realizado em condição análoga à de escravo, sob todas as formas, constitui atentado aos direitos humanos fundamentais e à dignidade do trabalhador e é dever do Auditor-Fiscal do Trabalho combater a sua prática. (BRASIL, 2021)

Nesse viés, pode-se ressaltar os seguintes conceitos que são cruciais para o entendimento do tema:

- A. O trabalho forçado ocorre quando um indivíduo é obrigado a trabalhar por meio de alterações físicas ou psicológicas, sem ter se voluntariado para tal tarefa ou sem desejar fazê-lo voluntariamente;
- B. Jornada exaustiva é qualquer tipo de atividade laboral, seja de natureza física ou mental, que, devido à sua duração prolongada ou intensidade extrema, resulta na violação dos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente aqueles relacionados à sua segurança, saúde, descanso e vida em família e na sociedade;
- C. A condição degradante no ambiente de trabalho refere-se a qualquer situação que viole a dignidade humana ao infringir os direitos fundamentais do

---

<sup>4</sup> A PORTARIA/MTP nº 671/2021 regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho.

trabalhador, em particular as normas de proteção do trabalho, higiene, segurança e saúde ocupacional;

- D. Restrição da liberdade de movimentação do trabalhador devido a dívida é a restrição do direito fundamental do empregado de se locomover livremente ou de encerrar sua prestação de serviços devido a dívidas impostas por empregadores ou seus representantes, ou devido à pressão para contrair dívidas com terceiros; e
- E. A vigilância invasiva no local de trabalho diz respeito a qualquer tipo de monitoramento ou supervisão, direta ou indireta, realizada pelo empregador ou seus representantes, que impeça o trabalhador de deixar o local de trabalho ou seu alojamento.

Ante o exposto, dentre os vários acordos internacionais ratificados pelo Brasil, destacam-se as Convenções nº 29 (Convenção sobre Trabalho Forçado), de 1930 e nº 105 (Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado), ambas da OIT. Na legislação pátria a Lei Nº 10.803/2003, altera o art. 149 do Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), modificou substancialmente o tipo penal, adotando formas de execução da conduta prevista no tipo penal. O crime de impor alguém a condição análoga à de escravo passa a estar disposto no Código Penal, no título das liberdades individuais. Constitui Ação Penal Pública Incondicionada, é doloso, não permite forma culposa e possui forma vinculada. Nesses termos:

Art. 149. Reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I - contra criança ou adolescente;

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

(BRASIL, 1940)

Nesse diapasão, a superexploração do trabalho, da qual o trabalho escravo

contemporâneo é a forma mais cruel, é deliberadamente utilizada em determinadas regiões e circunstâncias como ferramenta. Sem ela, empreendimentos atrasados não teriam a mesma capacidade de concorrer numa economia globalizada. Em outras palavras, a empreendedores que se valem desse expediente para ganhar competitividade, de forma desleal, no mercado – uma espécie de “dumping social”. Já outros se aproveitam dessa alternativa tão somente para aumentar suas margens de lucro. (Sakamoto, 2020, p. 10-11)

A escravidão contemporânea é incontestavelmente um novo molde para involução, práticas inconstitucionais e violadoras dos direitos humanos. Nesse sentido, é crucial a análise da evolução legislativa no combate ao trabalho escravo.

## 1.2 A Evolução das Medidas Legislativas Adotadas no Combate ao Trabalho Escravo

Para compreender a mentalidade retrógrada no dia corrente, surge a necessidade de estabelecer brevemente os marcos temporais na legislação que foram cruciais na repressão à escravidão.

Durante o período imperial, que se estendeu de 1822 a 1889, um dos poucos avanços em direção à cidadania foi a promulgação da Lei Áurea, que buscava a abolição da escravidão.

A Lei Áurea foi precedida por uma série de avanços legislativos, incluindo a Lei Eusébio de Queirós de 1850, que proibiu a entrada de africanos escravizados no país. Em seguida, a Lei do Ventre Livre, promulgada em 1871, determinava a liberação de todas as crianças nascidas de mães escravas a partir daquela data. Finalmente, a Lei dos Sexagenários, de 1885, distribuiu a liberdade para todos os escravos que atingissem a idade de sessenta anos ou mais.

O Brasil passou a ratificar tratados internacionais e produzir medidas legislativas internas. Entre os tratados internacionais ratificados estão a Convenção Sobre a Escravatura de 1926, a Convenção 29 da OIT de 1930; a Convenção 105 da OIT de 1957; a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948; a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura, da Organização das Nações Unidas de 1956; o Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 (art. 6º, itens 1 e 2) e a Convenção Americana de Direitos Humanos de 1968.

Das mais remotas experiências legislativas no âmbito trabalhista, o Decreto nº

1.313, de 17 de janeiro de 1891, estabeleceu providências para regularizar o trabalho de menores nas fábricas da Capital Federal.

A primeira constituição da era republicana, de 1891, foi considerada símbolo de inefetividade, estabeleceu regras sobre a forma de governo e a separação de poderes. No entanto, não dispôs sobre assuntos de cunho social e trabalhista.

Em 1903, o Decreto nº 979 dispôs sobre a faculdade dos profissionais da agricultura e indústrias rurais de instituírem sindicato para defesa de seus interesses.

O Decreto nº 1.150, sancionado em 1904, marco importante na proteção salarial, instituiu o privilégio para pagamento de dívida proveniente de salários de trabalhador rural.

O ano de 1907 foi marcado por três decretos: o Decreto nº 1.637 que dispõe sobre a criação de sindicatos profissionais no âmbito urbano e de sociedades cooperativas. O Decreto nº 6.532 regulamentou o pagamento de salários aos trabalhadores rurais. E o Decreto nº 6.562 que estabeleceu o regulamento para inspeção de teatros e casas de diversões, dispondo sobre garantias e duração de trabalho dos artistas e empregados.

A Lei Municipal nº 1.350/11 do Distrito Federal, que prevê a fixação dos horários de funcionamento do comércio.

Em 1916 foi promulgado o primeiro Código Civil, conhecido como Código Beviláqua, que contava com 25 artigos sobre questões trabalhistas.

O primeiro projeto de Código de Trabalho foi apresentado ao Parlamento em 1917, no entanto, foi rejeitado. A Comissão de Legislação Social da Câmara dos Deputados foi criada no ano seguinte, com o intuito de elaborar uma legislação do trabalho.

O Decreto nº 13.498 de 1919, regulamenta para execução a Lei nº 3.724/19 sobre as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho.

Em 1923, o Decreto nº 4.682, Lei Eloy Chaves, foi a gênese da atual Previdência Social. A lei federal estipulava às companhias ferroviárias, a criação da caixa de aposentadorias e pensões (CAP), responsável por recolher a contribuição do empregado e empregador, assim como, efetuar o pagamento aos aposentados e pensionistas.

O Decreto nº 4.982/25 concedeu, anualmente, 15 dias de férias aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários.

Em 1927, o Decreto nº 17.943-A, consolidou as leis de assistência e proteção

de menores, posteriormente revogado pelo Código de Menores, que foram o princípio do vigente Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), regulamentado pela Lei Federal nº 8.069/1990, que conta com um capítulo destinado à profissionalização e proteção ao trabalho.

Em 1930, a convenção de nº 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), retrata sobre o trabalho forçado e compulsório.

O Código Penal de 1940 prevê como crime submeter alguém ao trabalho em condições análogas à escravidão.

Na tentativa de ampliar o combate ao trabalho escravo, como resposta às modalidades contemporâneas, foi aprovada a Lei nº 10.803/03, que alterou o art. 149 do Código Penal de 1940.

Portanto, foram listadas as principais mudanças legislativas no âmbito trabalhista, que culminaram na elaboração da Reforma Trabalhista, estudada pormenorizadamente no capítulo seguinte.

Por conseguinte, serão analisados alguns princípios basilares para a proteção dos direitos trabalhistas e proteção da integridade humana. Os princípios são compreendidos como "um padrão a ser seguido com base em requisitos de justiça, equidade ou alguma outra dimensão da moralidade" (DWORKIN., 2002. p. 27).

### 1.3 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

O epicentro de onde irradiam quaisquer outros direitos fundamentais é o princípio da proteção da dignidade da pessoa humana, sendo que todos os demais princípios se desenvolvem como um espiral, a partir deste princípio nuclear.

O conceito de dignidade da pessoa humana é fluido, uma vez que em face da cultura de cada sociedade a concepção do digno e do indigno pode variar, de acordo com os costumes, com o sentimento de injustiça que aflora diante de um caso concreto. Posto isso, a dignidade da pessoa humana, de acordo com o preceito de justiça presente na Constituição da República Federativa do Brasil, consiste na qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano, que o protege contra todo tratamento degradante e discriminação odiosa, bem como assegura condições materiais mínimas de sobrevivência. Consiste em atributo que todo indivíduo possui, inerente à sua condição humana (Ramos, 2018).

A demanda por respeito à vida humana, por um lado, e o merecimento desse

respeito, por outro, contribuem para definir aquilo que os teóricos ocidentais modernos chamam de dignidade da pessoa humana. Embora o conceito de dignidade possa assumir diferentes significados e ser difícil de ser compreendido teoricamente, sobretudo para efeitos do alcance da proteção como norma jurídica, não é complicado perceber quando ela é violada, pois cada ser humano vivencia o que é a dignidade. (SARLET, 2005).

A Declaração Universal de 1948 é um marco no desenvolvimento do Direito Internacional dos Direitos Humanos, refletindo na adoção de inúmeros tratados internacionais voltados à proteção de direitos fundamentais, os tornando um complexo integral, único e indivisível. De modo que, apesar da liberdade (econômica, por exemplo), deve ser levado em conta a justiça social (Piovesan, 2017). Além disso, o princípio da dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, como está disposto na Constituição de 1988 (art.1º, III).

Neste sentido, os direitos humanos internacionais são normas legais e princípios que estabelecem direitos e liberdades fundamentais que todas as pessoas ao redor do mundo devem gozar. Essas normas são desenvolvidas e mantidas por organizações e tratados internacionalmente, sendo os tratados de direitos humanos os principais instrumentos legais que estabelecem tais direitos.

Nesse ponto, é importante ressaltar que de acordo com Antônio Augusto Cançado Trindade:

O critério da primazia da norma mais favorável às pessoas protegidas, consagrado expressamente em tantos tratados de direitos humanos, contribui em primeiro lugar para reduzir ou minimizar consideravelmente as pretensas possibilidades de 'conflitos' entre instrumentos legais em seus aspectos normativos. Contribui, em segundo lugar, para obter maior coordenação entre tais instrumentos em dimensão tanto vertical (tratados e instrumentos de direito interno), quanto horizontal (dois ou mais tratados). (CANÇADO TRINDADE, 2003, p. 544-545)

O trabalho, enquanto direito universal fundamental, deve fundamentar-se no referencial axiológico da dignidade da pessoa humana (DELGADO, 2006, p. 203). Além disso, toda ação econômica tem como finalidade assegurar a todos uma existência digna (CF/88, art. 170).

Em vista disso, é absolutamente plausível afirmar que a dignidade no âmbito trabalhista é um princípio basilar. "A afirmação da dignidade no trabalho por meio da efetivação dos direitos fundamentais no bojo contratual confere suporte ao que veio a

se chamar, já mais recentemente, de trabalho decente” (BARROSO, 2010, p. 48).

#### 1.4 Princípio da Proteção ao Trabalhador

O princípio da proteção ao trabalhador é um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho, e teve grande influência em sua criação, quando os empregados sofriam pela dependência e desigualdade em face de seus patrões, realidade não obstante dos dias atuais.

O Direito do Trabalho pressupõe a desigualdade entre as partes. Dessa forma, a legislação trabalhista visa corrigir essa desigualdade através de uma desigualdade de natureza jurídica. O princípio da proteção ao trabalhador erige-se como o mais relevante e essencial para o Direito do Trabalho, seja na construção, interpretação ou aplicação da lei. A raiz sociológica justralhista é a proteção social dos trabalhadores (SUSSEKIND, 2002).

O princípio da proteção ao trabalhador visa garantir que o trabalho seja uma atividade digna e segura, na qual os direitos humanos e laborais sejam respeitados. Por meio do equilíbrio de poder (uma vez que os empregadores são detentores de maior poder, o Direito do Trabalho deve nivelar essa esfera para que os trabalhadores não sejam explorados e submetidos a condições injustas), proteção contra discriminação e assédio e acesso a recursos de justiça (incluindo o acesso a sistemas de justiça, sindicatos e organizações de defesa dos direitos dos trabalhadores).

Nesse sentido, o princípio da proteção ao trabalhador resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade (SUSSEKIND, 2002, P. 111).

Este princípio está dividido em três vertentes: *in dubio pro operario*, a regra da norma mais favorável e a regra da condição mais benéfica. O *in dubio pro operario*, leciona que em casos de ambiguidade ou interpretação duvidosa de leis, regulamentos ou contratos de trabalho, a decisão deve ser tomada em benefício do trabalhador, garantindo sua proteção e benefício.

A regra da norma mais favorável estipula que, quando existirem várias normas regulamentares, deve-se escolher aquele que beneficia mais o trabalhador, mesmo que não siga os critérios tradicionais de determinação das normas. E a regra da condição mais benéfica, por sua vez, estabelece que a aplicação de uma nova norma

trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador. (RODRIGUEZ, 2000, p. 45)

### 1.5 Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas é fator crucial para proteção do empregado na relação empregatícia. Estabelece que os direitos trabalhistas não podem ser renunciados ou negociados de forma a prejudicar os interesses dos trabalhadores. Esse princípio é voltado para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e implica que certos direitos são inalienáveis e não podem ser objeto de acordos que os reduzam ou eliminem.

Conforme esse princípio, não cabe ao trabalhador a faculdade de dispor dos seus direitos, seja por meio de um acordo bilateral, conhecido como transação, ou por meio de um ato individual, denominado renúncia.

Para Américo Plá Rodriguez, a irrenunciabilidade é “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio” (RODRIGUEZ, 2000, p. 142). De acordo com o princípio em tela, as cláusulas de contratos de trabalho que violam direitos trabalhistas não são válidas e não podem ser aplicadas, embora as partes em um contrato de trabalho possam negociar muitos aspectos de seu relacionamento, como salário, função e local de trabalho, existem limitações de autonomia contratual quando se trata de direitos trabalhistas. Os direitos não podem ser negociados de forma a prejudicar os interesses do trabalhador.

### 1.6 Princípio da Vedação ao Retrocesso Social

Dentro dos preceitos trazidos pela ordem constitucional, está implícito o princípio da vedação do retrocesso social, também conhecido como princípio do não-retrocesso social, o qual traduz-se na possibilidade de “invalidação da revogação de normas que, regulamentando o princípio, concedam ou ampliem direitos fundamentais, sem que a revogação em questão seja acompanhada de uma política substitutiva equivalente”. (BARCELLOS, 2002, p.69)

Sendo assim, estabelece que avanços conquistados em matéria de direitos

sociais, econômicos e culturais não podem ser revogados ou retrocedidos por ações do Estado, a menos que haja justificativas máximas e rigorosas para fazê-lo.

Tal princípio tem sua gênese consolidada nos ordenamentos jurídicos europeus, especialmente o alemão, italiano e português, neste último reforçado pelos ensinamentos de J. J. Canotilho, para o qual os direitos sociais têm força de direitos fundamentais, apresentando, portanto, uma natureza subjetiva, servindo como verdadeiros direitos de defesa em face de medidas socialmente retrocedentes. (CANOTILHO, 2001)

Para Ingo Wolfgang Sarlet, o princípio da vedação do retrocesso social aparece de maneira tácita em três momentos de nossa Carta Maior: ao instituir um Estado Democrático e Social de Direito, trazendo a segurança como um valor supremo da sociedade já em seu preâmbulo; ao positivizar o princípio da máxima eficiência e efetividade das normas definidoras de direitos fundamentais, através do § 1º de seu Artigo 5º; e, ainda, ao acrescentar a dignidade da pessoa humana entre os fundamentos republicanos. E, além do texto constitucional, pode-se encontrar tal preceito também nos tratados de direitos econômicos, sociais e culturais ratificados pelo Brasil, especialmente aqueles assinados junto à Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização dos Estados Americanos (OEA) (BONNA, 2008).

## 2 A INEFICIÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA NO COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGO A ESCRAVIDÃO

Neste capítulo, será debatida a questão da Reforma Trabalhista e seus impactos no combate ao trabalho análogo à escravidão. Para isso, serão apresentadas as principais modificações introduzidas na CLT, capazes de levar as relações trabalhistas a níveis de maior exploração dos trabalhadores. Dentre elas, voltarei minha análise para a instituição do negociado sobre o legislado, plano de demissão voluntária, jornada de trabalho, banco de horas, flexibilização, trabalho intermitente e a terceirização.

A Reforma Trabalhista Brasileira, Lei nº 13.467/2017, aprovada durante o governo do Michel Temer, em um contexto de crise política e econômica, que alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)<sup>5</sup>. O texto foi enviado ao Senado Federal em abril de 2017 e foi aprovado em 11 de julho. Em 13 de julho de 2017, a lei foi sancionada pelo Presidente da República, e no geral produziu, revogou e modificou mais de 100 artigos e parágrafos da CLT. Essa frenética tramitação permitiu a aprovação em duas casas em menos de sete meses.

Nessa conjuntura, foi negada a reação da Justiça e dos sindicatos, ao passo que entre as discussões era expressa a intenção de diminuir a força sindical e o poder da Justiça do Trabalho, em nome de uma direta negociação trabalhador/empregador, sob a premissa de uma necessária modernização legislativa que resultasse no aumento da empregabilidade, incremento da renda e formalização dos trabalhadores informais.

Ocorre que a CLT, datada de 1º de maio de 1943, apontada como uma legislação arcaica, teve mais de 560 artigos modificados do seu nascedouro até a Reforma em comento, boa parte deles mais de uma vez, o que, por si só, desmonta o primeiro dos argumentos levantados pelo Legislador Reformador. (FONSECA, 2019, p. 5)

Nesse mesmo sentido, pontua Sergio Pinto Martins:

A reforma trabalhista não é a primeira promovida na CLT, dentre outras, observam-se: o Decreto-Lei nº 229/1967, que deu nova denominação ao contrato coletivo de trabalho (convenção ou acordo

---

<sup>5</sup> A Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943.

coletivo de trabalho), além de alterar artigos relativos à contribuição sindical; a Lei nº 5.442/1968, que modificou a redação de vários artigos da CLT; a Lei nº 5.584/1970, que alterou normas da CLT e disciplinou a concessão e prestação de assistência na Justiça do Trabalho; a Lei nº 6.203/1975, que tratou da transferência de empregados; a Lei nº 6.204/1975, que versou sobre aposentadoria espontânea do empregado; o Decreto-Lei nº 1.535/1977, que modificou regras de férias; a Lei nº 6.514/1977, que alterou a nomenclatura do capítulo V da CLT para segurança e medicina do trabalho; as Leis nº 9.957/2000 e nº 9.958/2000, que criaram o procedimento sumaríssimo e instituíram as Comissões de Conciliação Prévia, respectivamente; e a Lei nº 13.015/2014, que alterou recursos do TST. (MARTINS, 2018)

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi por muitos taxada de rígida e arcaica, além de atender aos pressupostos da Constituição Federal, sofreu várias alterações desde sua aprovação, em 1943. Sobre os citados argumentos, a CLT vista como ultrapassada foi um dos principais motivos usados para a sua reforma.

Cabe ressaltar, nesse momento, a importância do artigo 7º da Constituição Federal na proteção ao trabalhador que será elucidada ao decorrer deste estudo. Esse artigo prevê os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de visar a melhoria de sua condição social. Dentre outros, ele estabelece o direito ao Seguro Desemprego, direito ao salário mínimo e sua irredutibilidade, para que atenda às necessidades básicas do empregado e sua família, como moradia, alimentação, educação, vestuário, higiene e transporte.

Ao se tratar do teor da Reforma Trabalhista, pode ser sistematizado com base nos seguintes impactos: adoção de formas de contratação mais precárias e atípicas; flexibilização da jornada de trabalho; rebaixamento da remuneração; alteração nas normas de saúde e segurança do trabalho; fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva; limitação do acesso à Justiça do Trabalho e limitação do poder da Justiça do Trabalho.

Ao analisar a exposição de motivos dos artigos alterados pela Lei nº 13.467/2017, apresenta os fundamentos da reforma trabalhista: diminuição do ativismo judicial; redução do número de ações na Justiça do Trabalho; empregado como detentor de direitos e obrigações (não hipossuficiente); prestígio à negociação coletiva (intervenção mínima do Estado); incentivo ao andamento dos processos trabalhistas; responsabilização processual; adoção da flexibilização trabalhista como visto na Europa (argumento de manutenção de empregos); racionalização processual; e adoção de meios alternativos de conflitos (arbitragem, negociação entre as partes para encerramento contratual). (MARTINS, 2018)

Contudo, um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, o princípio da

indisponibilidade dos direitos trabalhistas, analisado no capítulo anterior, prevê a impossibilidade de o trabalhador abdicar, ainda que voluntariamente, de vantagens a ele conferidas pela lei. Sendo assim, é um mandamento nuclear protetivo segundo o qual não é dado ao empregado dispor (renunciar ou transacionar) de direitos trabalhistas, sendo, por conta disso, nulo qualquer ato jurídico praticado contra tal disposição. (MARTINEZ, 2015, P. 114)

A Reforma Trabalhista está indubitavelmente atrelada à flexibilização dos direitos. O maior conflito dentro da possibilidade de flexibilizar refere-se ao equilíbrio entre o princípio da proteção, a garantia da dignidade da pessoa humana e a manutenção da saúde econômica das empresas. Tais aspectos revelam-se harmônicos e conflitantes simultaneamente, em razão da dicotomia de interesses entre empregado e empregador, mas não há como se admitir qualquer forma de flexibilização sem que se preserve a dignidade da pessoa humana, assim como a proteção ao trabalhador, este atrelado a diversas normas trabalhistas e constitucionais. (Cassar, 2018, p. 33)

Uma das vertentes da flexibilização influencia na negociação coletiva (prevista no artigo 7º da Constituição Federal de 1988 e no artigo 611 da Consolidação das Leis de Trabalho), se configura instrumento usado pelos sindicatos com o objetivo de garantir direitos e proteção aos trabalhadores, assim como, melhorar as condições de trabalho. A negociação coletiva teve sua origem com a Declaração de Filadélfia da Organização Internacional do Trabalho, em 1944, que dizia “a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto”, ratificada pelo Brasil em 1952, por meio da Convenção 98.

Nesse sentido, a regulamentação pública do trabalho, no qual os trabalhadores desempenham um papel ativo na definição das normas laborais por meio de negociações coletivas ou regulamentações estatais, com esse novo molde passa a ser um modelo de regulação privada, cuja definição das normas regulamentares fica a cargo do mercado autorregulado ou do poder discricionário do empregador. Nesse sentido, Jorge Luiz Souto Maior, descreve este fenômeno linguístico:

A onda de redução de direitos trabalhistas apelidou-se, eufemisticamente, flexibilização, que abalou a efetividade dos princípios da irrenunciabilidade e da irredutibilidade. Pela utilização de palavras mais dóceis para uma mesma situação procurou-se (e tem-se conseguido) burlar a regra fundamental do Direito do Trabalho de perseguição da melhoria progressiva da condição econômica e social

do trabalhador. (MAIOR, 2000)

Unicamente, a flexibilização não se torna prejudicial, visto que a própria Carta Magna já observava vários preceitos de flexibilização. A problemática se deve ao fato dela ser exercida sem controle estatal, diretamente com trabalhadores hipossuficientes, que acarreta imensurável retrocesso na busca pela dignidade do trabalho e proteção da figura do trabalhador. A hipossuficiência do trabalhador se configura pelo fato do empregador deter o poder econômico e gozar da posição privilegiada no contrato de trabalho.

Desse modo, é incontestável que a Reforma Trabalhista favorece a expansão da escravidão contemporânea. Ainda que a reforma não tenha alterado a tipificação do trabalho análogo à escravidão disposta no artigo 149 do Código Penal, suas modificações que causaram fragilização sindical e precarização em normas de saúde e segurança, assim como, limitações ao acesso e poder da Justiça do Trabalho beneficia o crescimento exponencial de situações de risco ao trabalho brasileiro.

Das alterações trazidas pela Reforma, destacam-se aqui as principais, com potencial para causar impactos significativos na relação entre trabalhadores e empregadores, bem como para gerar consequências negativas no aspecto social, afetando diretamente as normas constitucionais e trabalhistas, assim como as diretrizes estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho.

## 2.1 Prevalência do Negociado Sobre o Legislado

A nova lei consagrou nos termos dos artigos 611-A e 611-B da CLT (Brasil, 1943) a supremacia do negociado sobre o legislado. Defendendo a primazia das convenções e acordos coletivos de trabalho sobre a legislação, mesmo no caso de redução ou eliminação de direitos assegurados por esta.

Antes de adentrar nas considerações pertinentes, impende destacar o texto normativo alterado na Consolidação das Leis do Trabalho pela lei nº 13.467/2017 em sua literalidade. Vejamos:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:  
I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;  
II - banco de horas anual;

- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei n. 13.189, de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Brasil, 2017)

O artigo 611-A supracitado estabelece que as convenções e os acordos coletivos de trabalho têm prevalência sobre a legislação trabalhista em relação a temas específicos, desde que, teoricamente, não infrinjam direitos constitucionais e os direitos previstos na CLT. Ao passo que o artigo 611-B, em rol taxativo, observa algumas proibições já garantidas no art. 7º da CF/88, e o seu parágrafo único, estipula que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

A própria Constituição Federal adotou a flexibilização das normas trabalhistas, prevendo essa possibilidade em seu art. 7º, XIII, “Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (BRASIL, 1988). Sobre o tema, o autor Luciano Martinez aduz:

A despeito dessas ponderações, um fato é inquestionável: a Constituição criou, sim, um sistema protetivo de direitos sociais e trabalhistas mínimos; autorizou, porém, em contraponto, fosse operada a flexibilização do referido sistema, mediante negociação coletiva, sobre assuntos que dissessem respeito a salários e a jornada (os dois mais importantes conteúdos do contrato de emprego). Aderiu o constituinte de 1988 a um modelo de “liberalismo coletivo” parcial, baseado na faculdade de derrogação de normas de ordem pública social expressamente referidas, mesmo *in pejus*, por gestão da autonomia coletiva. (MARTINEZ, 2016)

Nesse mesmo sentido, Boucinhas leciona que:

É ingênuo acreditar que apenas a aprovação de uma norma que permita a sobreposição do negociado coletivamente sobre o legislado é a solução para a necessidade de modernização da legislação trabalhista brasileira. A negociação coletiva deve ser um instrumento de adaptação das regras gerais e inderrogáveis às particularidades das atividades e da realidade socioeconômica, não deve servir a precarização das relações de trabalho para garantir o lucro. (BOUCINHAS, 2017, p.135)

A prevalência do negociado sobre o legislado torna os direitos trabalhistas menos públicos e mais privados, transformando a maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição, de direitos disponíveis, de característica privada. Além do incontestável enfraquecimento do princípio da indisponibilidade dos direitos legais trabalhistas, assim como derruba o princípio da prevalência da norma mais favorável. (CASSAR, 2018, p. 1.247)

Consequentemente, não há paridade de armas em uma negociação de contrato de trabalho. O trabalhador se torna descartável a partir do momento que não concorda com seu empregador, uma vez que, ele pode ser facilmente substituído. Com o latente desemprego dos dias atuais, torna-se improvável alguém colocar em risco o seu emprego, visto que de acordo com Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2023) existem 8,6 milhões de desempregados no Brasil (pesquisa referente ao segundo semestre do ano de 2023).

## 2.2 Plano de Demissão Voluntária

O novo dispositivo legal regulamenta um modo de rescisão contratual através de acordo realizado entre empregado e empregador, na qual é paga ao empregado uma indenização compensatória, como forma de incentivo ao desligamento, e em contrapartida são quitados todos os direitos advindos da relação de trabalho, o que impede o operário reclamar quaisquer direitos, ainda que não pagos adequadamente durante o contrato de trabalho.

Nos planos de dispensa incentivada (PDI), e nos planos de demissão voluntária (PDV) são concedidos ao trabalhador uma espécie de pacote rescisório, um meio compensatório, em face da perda do emprego.

Vejamos o conteúdo do art. 477-B, da CLT, que trata dos Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada (conhecidos como PDVs ou POis):

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Brasil, 2017)

Por via de regra, o empregador não pode ter prejuízos com a adesão do PDV. Em vista disso, notoriamente, o legislador pressupõe que o próprio trabalhador avalie e decida sua adesão ao programa, assim como, acredita que a relação empregado/empregador poderia ser comparada com a relação civilista, ao contrário do que dispõe os princípios trabalhistas quanto à hipossuficiência do trabalhador em relação aos seus patrões. Nesse sentido, afere Cassar:

A intenção do novo dispositivo legal foi a obtenção pelo patrão da quitação com eficácia geral liberatória pela adesão pelo empregado ao PDV (Programa de Demissão Voluntária), desde que previsto em norma coletiva. A mudança, na verdade, também propõe hipótese de renúncia de direitos trabalhistas, ignorando que muitos direitos trabalhistas estão previstos na Constituição, e, por isso, de indisponibilidade absoluta por ajuste entre as partes. A alteração também importa em enriquecimento sem causa e retrocesso social, pois se quita o que não se pagou. Mais uma vez, o legislador quis prestigiar a negociação coletiva e dar à autonomia da vontade do trabalhador a força que teria nas relações civis. "Se o empregado aderiu ao programa de demissão voluntária o fez porque quis": esse será o fundamento de alguns.

Portanto, observa-se que a diretriz principal do Direito do Trabalho, a proteção do trabalhador, está sendo mais uma vez desvalorizada. Ao instituir essa previsão na Reforma Trabalhista não foram levados em consideração os fatores que a) existe uma desigualdade econômica, b) existe um desequilíbrio de poder nas relações trabalhistas, e c) o Estado deve, de acordo com os artigos 5º, XXXVI, e 7º, XXVI, da CF, tutelar a proteção ao trabalhador.

### 2.3 Banco de Horas

A flexibilização da jornada de trabalho prevista nos 1º e 7º da Constituição Federal de 1988, em defesa dos "Valores sociais do trabalhador e da livre iniciativa", tinha sua execução por meio de negociação coletiva.

Com o advento da Lei n. 13.467/2017, alterando a redação do art. 59, a previsão sobre o assunto tornou-se a seguinte: “A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho” (Brasil, 2017). O § 5º, também do artigo 59 da CLT, prevê que o banco de horas seja pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, e o seu § 6º, permite que esse regime de compensação de jornada seja estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Em vista disso, o autor Godinho analisa: “Não se justifica semelhante flexibilização, contudo. É que não se mostra razoável ou proporcional a restrição da intervenção da negociação coletiva trabalhista em terna notoriamente coletivo e de elevado interesse para toda a comunidade dos trabalhadores” (Godinho, 2017, p. 130).

Nesse sentido, as horas trabalhadas a mais pelo empregado serão depositadas em um banco de horas, e recompensadas a ele no período máximo de um ano. Ao passo que os empregadores utilizam disso para dispor da mão de obra de acordo com a sua necessidade, o trabalhador está restrito a essa compensação que será efetuada em até um ano depois, desconsiderando suas necessidades e atividades extracurriculares.

Além disso, Delgado afirma que desde sua regulamentação, “[...] o regime compensatório deixou de ser figura essencialmente favorável ao obreiro, adquirindo caráter marcadamente unilateral — o que atraiu a incidência de outros dispositivos cogentes da Constituição de 1988” (Delgado, 2012, p. 888). E essa é a justificativa para a intervenção coletiva, o potencial lesivo do banco de horas unilateralmente administrado pelo empregador.

Tais dispositivos, além de sua afronta internacional, são claramente inconstitucionais, porque permitem a compensação anual da jornada, por acordo individual, escrito ou tácito, entre empregado e empregador (GODINHO, 2017, p. 75). Além da sua colisão com o art. 7º, XII da Constituição Federal, onde a compensação é válida sob convenção ou acordo coletivo.

#### 2.4 Jornada de Trabalho 12x36

A Reforma Trabalhista também alterou o artigo Art. 59-A da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (BRASIL, 2017)

A pactuação do mencionado regime vem sendo cerne de discussões, visto que sem a supervisão do sindicato, receia-se por empregadores demandarem por uma jornada tecnicamente mais árdua e sem a real necessidade para aquele tipo de labor. O regime 12x36 (doze por trinta e seis) com a inserção do parágrafo supracitado deixou de ter caráter de exceção no Direito do Trabalho e passou a ser pactuado para qualquer atividade, sem qualquer restrição legal neste sentido.

A jornada 12x36 (doze por trinta e seis) constitui regime de compensação, em que a elevação da jornada para 12 (doze) horas, em um dia, deve ser compensada com folga por 36 (trinta e seis) horas consecutivas. O regime também implica jornadas semanais alternadas de 36 (trinta e seis) e 48 (quarenta e oito) horas, de modo que o extrapolemanto da jornada semanal constitucional de 44 (quarenta e quatro) horas, em uma semana, compensa-se com a redução da jornada na outra semana" (GODINHO, 2017, p. 75)

Nesse diapasão, o Procurador-Geral da República, Augusto Aras, (A manifestação é pela procedência da Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 5.994, ajuizada pela CNTS, que defende que a instituição da jornada por meio de acordo individual fere incisos do artigo 7º da Constituição)<sup>6</sup>, defendendo a inconstitucionalidade de dispositivos da Reforma Trabalhista, destacando a impossibilidade de pactuação do regime 12x36 por meio de acordo individual, o que para ele somente seria admitido via negociação coletiva.

Portanto, faz-se necessária a atenção ao limite fixado pelo art. 7º, XIII, da Constituição, discutido anteriormente. Sendo assim, a jornada de 12x36 somente poderia ser pactuada pelos instrumentos formais da negociação coletiva trabalhista.

---

<sup>6</sup> O Tribunal, por maioria, julgou improcedente a ação, nos termos do voto do Ministro Gilmar Mendes, Redator para o acórdão, vencidos os Ministros Marco Aurélio (Relator), Edson Fachin e Rosa Weber (Presidente). Não votou o Ministro André Mendonça, sucessor do Relator. Plenário, Sessão Virtual de 23.6.2023 a 30.6.2023.

## 2.5 Flexibilização do Intervalo Intra jornada

Os intervalos interjornada e intra jornada são períodos de descanso que visam evitar o desgaste na saúde do trabalhador. O intervalo é dado seguinte forma: para mais de 6 (seis) horas, é necessário um intervalo mínimo de 1 (uma) hora, na hipótese em que a jornada de trabalhos ultrapasse apenas 4 (quatro) horas o intervalo será de 15 minutos, e com menos de 4 (quatro) horas, desobriga o empregador sua concessão.

A Lei da Reforma Trabalhista alterou o §4, do art. 71 da CLT que passou a ter a seguinte redação, *in verbis*:

Art. 71.

§4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intra jornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (BRASIL, 2017)

Destacam-se alguns aprofundamentos do intervalo intra jornada, uma vez que os descansos visam possibilitar distração mental, além da recuperação física com o propósito de desconectar o subordinado de seu trabalho. A desconexão do trabalho concerne aos direitos fundamentais consagrados pela Constituição da República de 1988 como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. (Silva, 2015)

Apesar disso, o parágrafo único do art. 611-B, alterado pela Reforma Trabalhista, prevê que “Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”, indo ao encontro com debate do presente trabalho, normas que regulam a flexibilização de intervalos foram desconsideradas como normas de saúde, apontando, insistentemente, para a descredibilização do disposto na Carta Magna (arts. 1º e 7º) e inserindo os trabalhadores em um ambiente de trabalho hostil e passível de abusos.

## 2.6 Instituição do Trabalho Intermitente

O trabalho intermitente, também é fruto da flexibilização das normas trabalhistas, adequando às necessidades do empregador o que dispõe a legislação.

Este é conhecido como “trabalho fixo descontínuo ou trabalhadores por chamada”, consiste em trabalho ocasional já que realizado apenas quando há necessidade de trabalho.

O artigo 443 da CLT alterado pela Reforma Trabalhista prevê esta nova modalidade, regulamentado no novo § 3º do mesmo dispositivo, nestes termos:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017)

O contrato de trabalho intermitente, nos moldes em que foi proposto pela Lei da Reforma Trabalhista - caso lidas, em sua literalidade, as regras impostas por esse diploma legal - busca romper com dois direitos e garantias justralhistas importantes, que são da estrutura central do Direito do Trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário (GODINHO, 2017, p. 154).

Uma vez que, o empregador passa a possuir o direito de manter o funcionário a sua disposição, para que seja convocado ao labor quando houver a necessidade do contratante, que somente será obrigado a pagar os salários nos períodos em que convocar ao serviço. E mesmo que possibilite ao trabalhador dispor de diversos contratos simultâneos com diferentes empregadores, não há garantia que será remunerado ao final do mês.

A criação de mais uma espécie de contrato de trabalho sob a denominação contrato intermitente visa, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável (bico), isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços, ferindo de morte os princípios da segurança jurídica e da proteção do trabalhador. A alteração da lei para permitir esta espécie de contrato atende principalmente aos interesses dos empresários, e não dos trabalhadores. (Cassar, 2018, p. 509)

Uma vez que, o serviço é prestado eventualmente, o próprio conceito de empregado é desconfigurado, em conforme com o previsto no art. 3º, da CLT: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Nesse viés, a forma do pagamento do seu salário está prevista no § 6º do art. 452-A da CLT, *in verbis*:

Art. 452-A

(...)

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I – remuneração;

II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III – décimo terceiro salário proporcional;

IV – repouso semanal remunerado; e

V – adicionais legais. (BRASIL, 2017)

Portanto, o trabalho intermitente, vislumbrado de informalidade e flexibilidade, tornou-se uma insegurança jurídica para os trabalhadores, uma vez que se encontram desamparados e sem garantias sequer do mínimo constitucional para uma subsistência digna.

## 2.7 Terceirização

A terceirização é o mecanismo jurídico que permite ao empregador tomar serviços sem responder diretamente pela relação empregatícia com o trabalhador. A terceirização se configura no ato de contratação de uma empresa para prestação de um serviço específico para a empresa contratante.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), nas Súmulas 239, 256 e 257, considerava ilícita qualquer terceirização de mão de obra, exceto o trabalho temporário e o serviço de vigilância. A terceirização trabalhista, até o momento da reforma, não possuía um diploma legal específico, era lícito terceirizar apenas as atividades-meio, e nunca as atividades-fim das contratantes, conforme estabelecia o inciso III da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (novo entendimento, difere das súmulas anteriores).

A Reforma Trabalhista alterou o art. 4º-A da Lei 6.019/1974, nesses termos:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (BRASIL, 2017)

Portanto, pode-se observar que a terceirização é a fragilização da situação jurídica do trabalhador em favor do capital, é uma maneira de adquirir mão-de-obra de forma indiscriminada, ou seja, evitar o vínculo empregatício, usando terceiros interpostos para a prestação tanto das atividades meio como das atividades fins, desenvolvida pela empresa.

Para otimizar seus lucros, os grandes empresários passaram a promover o emprego comercial de prestadores de serviços para completar o trabalho anteriormente realizado pelos empregados. Essa é a razão da terceirização de mão de obra, que é legalmente formalizada por meio de um acordo firmado entre dois empresários, sendo um deles o tomador e o outro o prestador de serviço.

Além disso, causa danos ao coletivo em relação às entidades sindicais, uma vez que o trabalhador terceirizado não participa da mesma categoria profissional vinculada à atividade econômica da empresa tomadora, destituídos de poder reivindicar ganhos econômicos, em face da distância formal do polo econômico e da instabilidade institucional do empregador na relação contratual mantida com a empresa tomadora. 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. (PORTO, 2017, p. 176)

## 2.8 Impactos no Acesso à Justiça

Em primeiro lugar, o instituto do benefício da justiça gratuita sofreu severas alterações que serão refletidas na busca e acesso à Justiça do Trabalho. Com o estabelecimento da reforma e conseqüente alteração da CLT em seu art. 790, §3º, a parte que garantia a concessão de justiça gratuita aos que “declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família” (BRASIL, 2017) foi extinta. Além disso, foi inserido na lei o §4º, que prevê que “O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo” (BRASIL, 2017).

O parágrafo quarto deixa ainda mais claro o objetivo da alteração legislativa: dificultar ou impedir o acesso à justiça, exigindo prova absolutamente desnecessária, pois historicamente o acesso gratuito

diz com o fato (facilmente constatado empiricamente) de que mais de 80% dos trabalhadores que ajuízam demandas trabalhistas perderam o posto de trabalho, e a maioria deles ainda amarga o desemprego. A regra, nas relações de trabalho no Brasil, em razão de uma interpretação míope e redutora do que estabelece o art. 7º, I, da constituição, é o reconhecimento da possibilidade de despedida sem motivação. Essa é a razão principal, pela qual os trabalhadores não ajuízam a demanda, enquanto o contrato ainda está em curso (MAIOR; SEVERO, 2018).

Posto isso, o que era apenas um pedido de declaração de insuficiência de recursos, tornou-se uma obrigação, colocando o trabalhador, mais uma vez, em posição de vulnerabilidade em relação ao empregador. Além disso, houve a exclusão da possibilidade da alegação de que o trabalhador não estaria em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

O art. 790-B da CLT, sobre o pagamento de honorários de sucumbência, é contra o beneficiário da justiça gratuita, no qual, independentemente de a parte sucumbente ser beneficiária de justiça gratuita, deverá ser responsável pelo pagamento dos honorários periciais. Nesses termos:

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo. (BRASIL, 2017)

Além disso, a extensão do encargo de pagamento das custas pelo trabalhador faltoso à audiência inaugural relativa a processo em que figura como reclamante, é manifestamente inconstitucional para o beneficiário da justiça gratuita, pois este está protegido por um direito e garantia de natureza e autoridade constitucionais.

A mesma interpretação incide sobre a regra explicitada pelo novo § 3º do art. 844 da CLT. Ali se estabelece que o pagamento das custas mencionadas no § 2º do art. 844 da Consolidação cumpre o papel de requisito intransponível ("condição") para a propositura de nova demanda. Entretanto, tal restrição não pode atingir o

beneficiário da justiça gratuita, obviamente, desde que assim declarado pelo juiz do trabalho, por ser ele isento do pagamento de custas no Poder Judiciário da República e da Federação (art. 5º, LXXIV, CF/88). O requisito do § 3º, a propósito (denominado de "condição", na linguagem da Lei), afronta também o princípio constitucional do amplo acesso à jurisdição, implantado pelo art. 5º, XXXV, da CF/88. Isso porque condicionar o acesso à jurisdição ao pagamento de valores monetários ao Estado, relativamente a pessoas humanas beneficiadas pela justiça gratuita (portanto, pessoas humanas pobres, no sentido da ordem jurídica), é negar o amplo acesso à jurisdição a um largo segmento de seres humanos pobres do País. (GODINHO, 2017, p. 345-346)

### **3 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS ATUAIS**

Este capítulo tem como objetivo examinar como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem trabalhado para combater o trabalho escravo no território brasileiro. Assim como, verificar as convenções frente às alterações legislativas proporcionadas pela Reforma Trabalhista.

Sem a pretensão de esgotar o assunto, serão apresentadas análises e discussões acerca das Convenções nº 29 (C29) - Trabalho Forçado ou Obrigatório, nº 98 (C98) - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, nº 105 (C105) - Abolição do Trabalho Forçado, e nº 111 (C111) - Discriminação (Emprego e Ocupação), buscando compará-las aos artigos da Reforma Trabalhista estudados no capítulo anterior.

#### **3.1 A Organização Internacional do Trabalho e o Combate ao Trabalho Análogo à Escravidão**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), instituída em 1919, foi fundada como parte do Tratado de Versalhes após a Primeira Guerra Mundial e é uma agência especializada das Nações Unidas, sendo o Brasil um dos vinte e nove signatários do Tratado de Versalhes e, portanto, membro fundador da OIT. Em meio às transformações econômicas e sociais advindas com a globalização do mercado consumidor, a OIT desempenha um papel central na promoção das normas laborais e na proteção dos direitos dos trabalhadores em todo o mundo.

Além do Brasil ser um Estado-membro fundador da Organização Internacional do Trabalho e um parceiro-chave na promoção da Agenda do Trabalho Decente, ratificou 98 (noventa e oito) Convenções, incluindo 8 (oito) Fundamentais, 3 (três) de Governança e 87 (oitenta e sete) Convenções Técnicas

A OIT estabeleceu a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, objetivando erradicar o labor exercido em condições análogas à de escravo, por meio de uma cooperação internacional, promovendo a justiça social. Ficando responsável pela aplicação e formulação de normas internacionais do trabalho, sejam elas recomendações ou

convenções ratificadas pelos países, de modo que estes se comprometam a assegurar um padrão justo e digno nas condições de trabalho (PIOVESAN, 2011, p. 117). Desse modo, para inserção dessas convenções e recomendações no ordenamento jurídico nacional é necessário sua ratificação e aprovação do Congresso Nacional.

A Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais da OIT (OIT, 1998) é um documento pertinente no qual se estabelece quatro categorias fundamentais que são consideradas essenciais para a promoção de condições de trabalho dignas, e devem ser observadas independente de ratificação de suas respectivas convenções. Estes incluem a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho impostas ou obrigatórias, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Nesse sentido, Paulo Roberto Lemgruber Ebert, explica sobre alguns direitos assegurados a partir desse momento:

(i) a regulamentação das horas de trabalho, com as correspondentes jornadas máximas diária e semanal, (ii) o estabelecimento de condições para o recrutamento de mão de obra, (iii) a implementação de medidas contra o desemprego, (iv) a fixação de um salário apto a assegurar o mínimo existencial (v) a proteção dos trabalhadores contra as doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho, (vi) a tutela das crianças, dos adolescentes e das mulheres em observância às suas condições peculiares, (vii) a implementação de sistemas eficazes de seguridade social, (viii) a tutela dos trabalhadores empregados no estrangeiro, (ix) a garantia de igualdade remuneratória em trabalhos iguais, (x) a afirmação do princípio de liberdade sindical e (xi) a organização do ensino profissional e técnico. (EBERT, 2018, p. 302)

No tocante à organização interna da OIT, é formada pela Conferência Internacional do Trabalho (órgão supremo da OIT - cada membro do Estado da OIT é representado na Conferência por uma delegação tripartida composta por representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores). A Conferência é responsável por definir as políticas gerais da OIT, aprovar convenções e recomendações, além de revisar a implementação das convenções ratificadas pelos Estados-membros), Conselho de Administração (direção colegiada) e Repartição Internacional do Trabalho (secretaria).

No Brasil, a ratificação dos Tratados é ato exclusivo do Presidente da República, com autorização do Congresso Nacional, de acordo com os artigos 49, I e

84, VII e VII da Constituição Federal de 1988. Os Estados que ratificam determinado tratado continuam soberanos, contudo, insta submeter-se às decisões deliberadas. No entanto, de acordo com o Ministro Celso de Mello, quando proferiu voto no julgamento do HC 102.041-MC/SP, no STF (BRASIL, 2010), as normas internacionais não podem se sobrepor às leis do país, “firmou-se o posicionamento de que os tratados têm status infraconstitucional, são equiparados às leis ordinárias”. (PORTELA, 2012, p. 48)

Outra interpretação, em acordo com o § 3º do artigo 5º, promulgado pela Constituição Federal de 1988, define que “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais” (BRASIL, 1988). Nesse viés, existe a possibilidade de fortalecimento da proteção dos direitos humanos e o fortalecimento da sua supremacia, assim como, a revalidação de cumprimento de obrigações internacionais.

A princípio, é primordial tratar sobre a Constituição da Organização Internacional do Trabalho. O texto em vigor foi aprovado na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Montreal, 1946) e tem, como anexo, a Declaração referente aos fins e objetivos da Organização, que fora aprovada na 26ª reunião da Conferência (Filadélfia, 1944). O Brasil ratificou o instrumento de emenda da Constituição da OIT em 13 de abril de 1948, conforme Decreto de Promulgação nº 25.696, de 20 de outubro de 1948.

A OIT adotou duas convenções sobre o trabalho forçado, que são instrumentos juridicamente vinculativos abertos à ratificação pelos seus Estados membros Convenção (nº. 29) sobre o Trabalho Forçado, 1930 e Convenção (nº. 105) sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957.

Em 11 de março de 2003, o Brasil lançou o primeiro Plano Nacional para prevenir e erradicar o trabalho forçado e criou uma Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE). Um segundo Plano Nacional foi lançado em 2008. A CONATRAE inclui diferentes departamentos governamentais, a polícia federal, sindicatos e ONGs envolvidas no combate ao trabalho escravo. É responsável por executar o Plano Nacional e encontrar soluções práticas para ajudar a erradicar o trabalho forçado. (OIT, 2009)

A OIT tem atuado em cinco linhas básicas para o combate da escravidão (OIT,

2006):

1. Criação de um sistema de dados, consolidando informações e proporcionando um diagnóstico mais preciso da realidade brasileira;
2. Realização de campanha de conscientização pública, de mobilização da sociedade e de prevenção do trabalho escravo entre trabalhadores rurais;
3. Elaboração de um plano nacional de combate ao trabalho escravo;
4. Promoção da capacitação dos parceiros para melhorar a eficiência das ações e fortalecer a capacidade das agências nacionais no combate ao trabalho escravo; e
5. Fortalecimento da atual capacidade da Unidade de Fiscalização Móvel do Ministério do Trabalho e Emprego, com o fornecimento de equipamentos e de recursos para facilitar o deslocamento da equipe de fiscalização para locais de difícil acesso.

A Constituição da OIT estabelece, como justiça social, que todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, tem o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade. Além disso, a OIT carrega consigo desde 1999 os seguintes objetivos para o estabelecimento de um trabalho decente para todos:

- 1.Promover os princípios fundamentais e direitos no trabalho através de um sistema de supervisão e de aplicação de normas.
- 2.Promover melhores oportunidades de emprego/renda para mulheres e homens em condições de livre escolha, de não discriminação e de dignidade.
- 3.Aumentar a abrangência e a eficácia da proteção social.
- 4.Fortalecer o tripartismo e o diálogo social.

Portanto, pode-se observar que o compromisso que o compromisso da OIT sempre foi promover justiça social, redução das desigualdades, dignidade, segurança e equidade, e sobretudo, acesso a um trabalho decente, que será mais explorado no subtópico seguinte.

### 3.2 Trabalho decente

O compromisso da Organização Internacional do Trabalho em promover o trabalho decente se fundamenta na governabilidade democrática e no

desenvolvimento sustentável. O trabalho decente é direito intrínseco do ser humano, ao passo que é essencial para proporcionar uma existência digna, nos moldes da Magna Carta (*caput* do art. 170). A Constituição Federal, mesmo não trazendo explicitamente a expressão “trabalho decente”, leciona sobre todos os requisitos para sua existência, previstos no artigo 1º, III e em seu art. 6º.

O Diretor-Geral da OIT na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, em junho de 1999, descreveu a finalidade da OIT nos seguintes termos:

Atualmente, a finalidade primordial da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam conseguir um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas [...] O trabalho decente é o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social. Isso deve orientar as decisões da Organização e definir sua tarefa internacional nos próximos anos. (CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1999)

A conceituação de trabalho decente está presente no Plano Nacional de Trabalho Decente, lançado em Brasília em 2010 pelo Governo brasileiro, conforme segue:

Trabalho Decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Em inúmeras publicações, o Trabalho Decente é definido como o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), 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 (BRASIL, 2010, p.11).

O conceito de trabalho decente representa a síntese dos objetivos estratégicos e do legado histórico da Organização Internacional. Esse significativo conceito aplicado pela OIT, compreende-se como o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e que respeita a

dignidade da pessoa humana. Para sua existência propôs-se a consecução, de forma harmônica e equilibrada, de quatro objetivos estratégicos: a promoção de direitos e princípios fundamentais do trabalho, a criação de novos empregos de qualidade, a proteção social e o diálogo social. (OIT, 1999)

O Brasil se responsabilizou em 2003, por meio do então presidente Luiz Inácio Lula da Silva, a estabelecer um Programa de Cooperação Técnica, com o objetivo de construir uma Agenda Nacional de Trabalho Decente no Brasil, diante do Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia. Diante disso, se iniciou o processo de disseminação e discussão do conceito entre os constituintes tripartites da OIT no Brasil (governos, organizações de trabalhadores e empregadores).

### 3.3 As Convenções da OIT frente às alterações legislativas proporcionadas pela Reforma Trabalhista

A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais estipula que mesmo sem a ratificação as convenções nº 29 e nº 105 são obrigatórias, nesses termos:

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:
  - a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
  - b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
  - c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
  - d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.
3. Reconhece a obrigação da Organização de ajudar a seus membros, em resposta às necessidades que tenham sido estabelecidas e expressadas, a alcançar esses objetivos fazendo pleno uso de seus recursos constitucionais, de funcionamento e orçamentários [...]. (OIT, 1998)

A Declaração Referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho (Declaração de Filadélfia), de 1944, anexada à Constituição da OIT, traz importantes declarações sobre todos os seres humanos possuírem direito ao bem-estar material e ao desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades e da obrigação das Nações do Mundo na execução de programas que visem:

- a) proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida;
- b) dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral;
- [...];
- d) adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital;
- e) do reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva e da cooperação entre empregadores e os trabalhadores para a melhoria contínua da organização e da produção, assim como da colaboração dos trabalhadores e dos empregadores para a elaboração e aplicação da política social e económica;
- f) da extensão das medidas de segurança social com vista a assegurar um rendimento de base a todos os que precisem de tal protecção, assim como uma assistência médica completa;
- g) de uma protecção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações; (OIT, 1944)

A Convenção nº 29, da Organização Internacional do Trabalho, foi ratificada por 174 países, incluindo o Brasil, pelo Decreto Legislativo nº 24, de 29 de maio de 1956, ratificada em 25 de abril de 1957, promulgada pelo Decreto nº 41.721 de mesma data e entrou em vigor 47 a partir de 25 de abril de 1958. Nesse sentido, a Convenção estabelece o termo trabalho forçado como: “Todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente” (artigo 2º, § 1º). Estipula que todos os países que a ratificarem se comprometam a abolir o trabalho forçado ou obrigatório e apresenta algumas exceções para permissão do trabalho forçado, como exemplo, a alínea “c” dispõe que não se configura trabalho forçado qualquer trabalho ou serviço exigido de um indivíduo como consequência de condenação pronunciada por decisão judiciária, e mesmo nesses casos o art. 11 da convenção estipula que somente adultos válidos do sexo masculino, entre 18 e 45 anos, poderão estar sujeitos a trabalhos forçados ou obrigatórios. No entanto, a Convenção nº 105 extingue todas essas exceções.

A aprovação da Convenção nº 105 da OIT no Brasil se deu pelo Decreto Legislativo nº 20, de 30 de abril de 1965, sendo ratificada em 18 de junho de 1965, promulgada em 14 de julho de 1966 pelo Decreto nº 58.822, começando sua vigência em 18 de junho de 1966. Nesses termos:

Art. 1º. Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir toda forma de

trabalho forçado ou obrigatório e dele não fazer uso:

- a) como medida de coerção ou de educação política ou como punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente;
- b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;
- c) como meio de disciplinar a mão-de-obra;
- d) como punição por participação em greves;
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Art. 2º. Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a adotar medidas para assegurar a imediata e completa abolição do trabalho forçado ou obrigatório, conforme estabelecido no Artigo 1 desta Convenção. (OIT, 1957)

A alínea “c” traz importante reflexão sobre o uso da mão de obra para desenvolvimento econômico, levando em consideração a atual situação de desenvolvimento da economia brasileira, onde o empregador utiliza, cada vez mais, o empregado como instrumento para seus objetivos financeiros, coisificando a pessoa humana, para isso, utiliza a própria lei vigente como meio. A Convenção 105 busca a perpetuação do trabalho decente e respeito a dignidade da pessoa humana, extinguindo qualquer meio de servidão ou escravidão.

Ademais, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), representada pela vice-presidente da entidade, Noemia Porto, e pela diretora de Cidadania e Direitos Humanos, Luciana Conforti, protocolou durante a 106ª Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, o ofício nº 391/17 o gabinete do diretor-geral da OIT, Guy Ryder, sobre as violações do então projeto de lei da reforma trabalhista. Vejamos um trecho do ofício:

O PLC nº 38/2017 (Reforma Trabalhista) em trâmite no Congresso Nacional, que descaracteriza o caráter protetivo do Direito do Trabalho no Brasil, afronta a Constituição e viola as Convenções nº 87, 98 e 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, no que respeita à prevalência, de forma ampla, da negociação coletiva. (ANAMATRA, 2017).

Além disso, a Comissão de Peritos da OIT, na mesma conferência, alertou o Brasil de que a redação da reforma (até o momento apenas projeto de lei), feria as Convenções nº 98, nº 151 e nº 154 da OIT, pela prevalência “do negociado sobre o legislado”. Os Peritos apontaram que em 14 temas (art. 611-A da CLT), as convenções e acordos coletivos imperam sobre a lei. Dentre os temas, a jornada de trabalho,

intervalo intrajornada e trabalho intermitente, estudados no capítulo anterior. (FELICIANO; CONFORTI; PORTO, 2017)

As Convenções nº 98, nº 151 e nº 154 da OIT pretendem estabelecer negociação coletiva apenas em casos que elas resultem em condições mais benéficas ao trabalhador e a reforma trabalhista, em uma onda de flexibilização acaba fornecendo menos proteção, e colocando em disputa alguns direitos essenciais.

A respeito da terceirização irrestrita, viola as Convenções nº 29 e nº 105, assim como, o disposto no Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças, aprovado pelo Decreto Legislativo n. 231, de 2003, e promulgado pelo Decreto n. 5.017, de 2004, ao passo que cria um ambiente facilitador ao uso de mão de obra em condições análogas à de escravo.

Enquanto se defende nos contextos doméstico e internacional uma maior responsabilização do empregador sobre a relação de trabalho estabelecida com o empregado, ressalta-se os efeitos desse regimento que passou a permitir que empresas possam terceirizar de forma irrestrita, até mesmo as atividades principais do negócio (McGrath e Mieres, 2020, p. 144).

A flexibilização acarreta imensurável retrocesso na busca pela dignidade do trabalho e proteção da figura do trabalhador, rompendo com princípios já consagrados no Direito do Trabalho, em especial o Princípio da Proteção e a Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, frontalmente feridos pelo novo art. 477-B, da CLT. Ressalta-se que deve ser adotado o conceito amplo de remuneração previsto na Convenção n. 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada pelo Decreto Legislativo n. 24, de 1956, e promulgada pelo Decreto n. 41.721, 1957. Conforme o artigo 1º dessa Convenção, “remuneração” [...] compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último. Esse tratamento muito inferior dispensado aos trabalhadores terceirizados viola o princípio da isonomia, assegurado pelos tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil.

A Convenção nº 98 da OIT foi aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1949). No Brasil, sua aprovação se deu por meio

do Decreto Legislativo n. 49, de 27/08/1952, do Congresso Nacional e sua ratificação aconteceu em 18 de novembro de 1952. Entrou em vigor no plano interno em 18 de novembro de 1953 (Decreto n. 33.196, de 29/06/1953). Esta trata sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva.

O art. 1º da Convenção nº 98 trata da proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego. Prevê proteção sobre o empregado ter que escolher entre o ativismo sindical e a sua subsistência, ou seja, o contrato de trabalho.

A terceirização viola, portanto, o disposto na Convenção n. 98 da OIT, que foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 49, de 1952, e promulgada pelo Decreto n. 33.196, de 1953. Trata-se de uma das convenções fundamentais da OIT, relativa ao direito de organização e negociação coletiva, que prevê o seguinte:

#### Artigo 1

1º - Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

[...]

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.

Como visto no capítulo sobre a Reforma Trabalhista, o empregador está em uma posição inferior em relação ao seu empregador, posto isso, a OIT, na sua 108ª Reunião, realizada no ano de 2019, entendeu que a reforma está em desconformidade com a Convenção 98, visto que o art. 444 parágrafo único, da CLT, possibilita estipular acordos individuais de forma contrária e prejudicial ao disposto em normas coletivas, e o intuito da convenção é justamente que nenhum termo acordado, individualmente ou em convenção coletiva, seja prejudicial ao trabalhador.

A Convenção nº 111, que é uma das Convenções fundamentais da OIT que trata sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 104, de 1964, e promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 1968. Essa Convenção prevê o seguinte:

Art. 1 -

1º - Para os fins da presente convenção o termo "discriminação" compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Art. 2º - Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Art. 3º - Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

[...]

c) revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política. (OIT, 1958)

A Convenção nº 111 da OIT definiu as situações de discriminação no contexto do emprego e da profissão, delimitou as definições de "emprego" e "profissão", criou disposições que permitem restrições à discriminação ao enumerar cenários que não serão considerados discriminatórios e discriminatórios para a ratificação, vigilância e denúncia.

Diante do exposto pode-se vislumbrar que as alterações legislativas feitas pela Reforma Trabalhista contrapõem o proposto OIT, assim como, descaracteriza toda a luta perpetuada durante anos para alcançar direitos e garantias trabalhistas.

### 3.4 Normas em Conjunto: a Constituição Federal, a Organização Internacional do Trabalho e a Consolidação das Leis do Trabalho

O intuito de elencar as três como um conjunto, nada mais é do que reforçar a proteção do trabalhador. A Consolidação das Leis do Trabalho e toda a legislação sobre Direito do Trabalho devem reverência não só aos postulados da Constituição Federal, como também às normas internacionais que, ratificadas pelo Brasil, também são fonte de índole supralegal e possuem natureza fundante de direitos humanos.

(FERNANDES; SOUZA, 2018, p. 16)

Aduz, ainda, Norberto Bobbio, especificamente sobre o Direito do Trabalho, que:

[...] não basta fundamentá-lo ou proclamá-lo. Nem tampouco basta protegê-lo. O problema da sua realização não é nem filosófico nem moral. Mas tampouco é um problema jurídico. É um problema cuja solução depende de um certo desenvolvimento da sociedade. (2004, p. 43-44)

Os instrumentos legislativos apenas, sem políticas públicas, fiscalização estatal do trabalho, e sem um caminhar político social, econômico e cultural, não serão capazes de solucionar os problemas que afligem o âmbito das relações de trabalho. Sendo assim, não basta a criação de inúmeros instrumentos legislativos, tentar recriar ou modernizar, colocar todo o direito à disposição. Para além disso, é necessário o auxílio de políticas públicas e fiscalização.

A diretriz principal do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, uma vez que o empregado não tem a mesma igualdade jurídica que o empregador, como acontece com os contratantes no Direito Civil (CASSAR, 2014, p.169). A desigualdade entre o trabalhador e empregador, ponto importante de toda essa análise, em síntese, pode ser em função da sua subordinação, pois o empregado não tem autonomia de trabalho, ele estará sempre cumprindo ordens e obrigações, o empregado tem que se sujeitar aos mandamentos dos empregadores durante o trabalho justamente em prol de sua dependência econômica, uma vez que, o trabalhador depende economicamente daquele que lhe fornece o emprego, para que então possa receber seu salário, que por sua vez é essencial para sua subsistência.

Nesse sentido, analisamos aqui várias faces do desfrute desses empregadores, atrelados tanto ao capitalismo exacerbado, quanto ao enfraquecimento de normas trabalhistas. Entre os principais problemas enfrentados com a reforma legislativa causada pela Lei nº 13.467/17 estão a prevalência do negociado sobre o legislado, plano de demissão voluntária, jornada de trabalho, banco de horas, flexibilização, trabalho intermitente e a terceirização.

No tocante à jornada de trabalho, muito debatida na Reforma Trabalhista, teve alterações na instituição do trabalho intermitente, intervalo intrajornada, banco de horas e à jornada 12x36. Essas alterações facilitam o uso da mão de obra de forma totalmente arbitrária, tendo em vista que afasta a segurança estatal, dificultando a sua

qualificação degradante, assim como, reflete em prejuízos ao combate ao trabalho escravo contemporâneo. Essa nova visão dificulta o reconhecimento do trabalho escravo contemporâneo na modalidade jornada exaustiva, suscitando argumentos de que há cultura de horas extras no país, de que o dano não restou comprovado, de que a condição de vida do trabalhador também é precária, entre outros, com maior razão o fará agora que existe a Lei. Não serão raras as decisões ressaltando a escolha feita pelo empregado, sem considerar o vício de tal escolha em face da vulnerabilidade social e ausência de paridade junto ao empregador, seja no acordo individual, seja no trabalho em dois empregos, para negar o atentado à sua dignidade. (SENA; LOPES, 2018, p. 116)

Essas alterações na jornada de trabalho operam fundamentalmente em dois sentidos: flexibilização da jornada e redução direta de custos, reduzindo a porosidade do trabalho. O primeiro sentido decorre da necessidade de o trabalhador estar permanentemente disponível para o empregador. Acompanhando as oscilações da produção, o trabalhador tem sua jornada reduzida ou estendida, sem ter controle sobre seu tempo de trabalho, o que resulta em redução indireta de custos para o empregador. O aumento da disponibilidade do trabalhador para com o empregador se dá via ampliação da compensação de horas extras (banco de horas), generalização da possibilidade de jornada de 12 por 36 horas, alargamento do conceito de regime de tempo parcial e introdução do contrato com jornada intermitente de trabalho, essas duas últimas medidas já analisadas anteriormente. O segundo sentido da reforma é de teor mais prático: redução direta de custos do empregador, mediante a retirada de tempo computado como jornada de trabalho.<sup>7</sup>

Nessa perspectiva, a terceirização irrestrita, também carrega prejuízos para erradicação do trabalho análogo à escravidão, ao passo que a sua ampliação sem garantias de que as empresas ou contratantes cumpram a Constituição e a legislação trabalhista, principalmente no que diz respeito à manutenção de meio ambiente de trabalho seguro e saudável, pode afetar seus salários, assim como influencia na alta rotatividade nos postos de trabalho.

Além disso, o acesso à Justiça do Trabalho pós-reforma se tornou ainda mais complexo. A justiça do trabalho deve ser um ambiente em que se afasta o poderio

---

<sup>7</sup> TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. Contribuição crítica à reforma trabalhista. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017, p. 74.

econômico, ao fornecer ao trabalhador todos os seus direitos denegados. No entanto, com o advento da reforma, o trabalhador deve constituir provas inquestionáveis, pois ao perder um processo pode ser condenado a indenizar o empregador.

Por fim, todas essas alterações implicam na necessidade do estabelecimento do trabalho decente estipulado pela OIT, que tem como objetivo fornecer a todos um trabalho adequadamente remunerado e capaz de garantir uma vida digna, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, com ênfase no respeito às normas internacionais do trabalho.

O trabalho decente é importante para estabelecer um norte de como o trabalho deve ser visto e do respeito necessário para garantir aos trabalhadores uma vida digna. Ademais, como foi visto no primeiro capítulo, temos um longo arcabouço de princípios constitucionais e trabalhistas que orientam a prática do Direito do Trabalho. Entre eles cabe destacar, mais uma vez, o princípio da dignidade da pessoa humana, que é um princípio fundamental no sentido em que reconhece o valor intrínseco de cada indivíduo e estabelece que todas as pessoas devem ser tratadas com respeito, igualdade e liberdade.

A Lei nº 13.467/17 teve caráter de desregulamentação e flexibilização trabalhista, mitigou direitos e equiparou o trabalho a mera mercadoria, infringindo um dos pontos cruciais da Constituição da OIT (alínea “a” do art. 1º da Declaração de Filadélfia, de 1944, incorporada à Constituição da OIT).

Em vez de respeitar o patamar jurídico fixado na Constituição da República, a Lei n. 13.467/2017 simplesmente faz emergir parâmetro jurídico sepultado há décadas no campo do Direito, isto é, a desmedida prevalência do poder econômico na principal relação de poder existente no âmbito da economia e da sociedade, a relação de emprego. (GODINHO, 2017, p. 41)

Por fim, é possível constatar a suficiência da legislação existente antes da Reforma Trabalhista, incluindo a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e as normativas internacionais interpostas pela OIT. À vista disso, é mais razoável continuar com a legislação existente anteriormente, do que adotar uma “atualização” que apenas mitigou direitos e proporcionou lacunas para empregadores praticarem uma precarização legalizada, que afeta diretamente o combate ao trabalho análogo à escravidão.

## CONCLUSÃO

É inegável que a escravidão, ou situação análoga à escravidão (como é tratada no ordenamento) é uma das formas mais baixas de explorar, sem pudor, o ser humano. E apesar de ser sido declarada extinta em 1888 ainda existe um sistema de discriminação a ser enfrentado, que é determinado pela exploração, pela desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho e pela busca da maximização de lucro em detrimento da saúde, da segurança e da dignidade do trabalhador.

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou a análise do trabalho análogo a escravidão e o do processo de construção legislativa em busca do seu combate até a instituição da Lei nº 13.467/2017. Além disso, verificou-se dentre o vasto campo de princípios, como a prerrogativa de proteção ao trabalhador está assegurada desde o cerne do direito, dentre os seus princípios basilares, que prezam, acima de tudo, pela preservação da dignidade da pessoa humana.

Por conseguinte, percebe-se que a Reforma Trabalhista tanto em sua elaboração, como em sua aplicação e interpretação, inobservou a Constituição, os valores e regras que abarcam o art. 7º, XXVII, da CF/1988, assim como, desconsiderou a lógica dos princípios constitucionais e trabalhistas, que visam garantir o equilíbrio na relação laboral, e colocou à disposição e negociação várias normativas primordiais para garantir a proteção do trabalhador.

Nesse diapasão, constata-se através do levantamento bibliográfico realizado e com os documentos analisados por esta pesquisa, que entre as Convenções da Organização Internacional do Trabalho C29, C98, C105 e C111, e os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho alterados pela Reforma Trabalhista não há harmonia. Portanto, as alterações causadas pela Reforma Trabalhista desdobram-se em direções opostas ao combate do trabalho escravo contemporâneo, de acordo com as diretrizes postas pelas convenções discutidas ao decorrer do presente do trabalho, uma vez que não são compatíveis, considerando que revogou direitos e garantias já instituídas, facilitando o processo de exploração.

Ocorre que, é necessário primeiramente atribuir eficácia ao dispositivo constitucional já existente, de modo a garantir a proteção do trabalhador em face do resgate da supremacia e da imperatividade da Constituição Federal. Bem como,

seguir as diretrizes expostas nas Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil.

Dessa maneira, é possível afirmar que, atrelado à fiscalização estatal, políticas públicas que garantam a proteção da dignidade da pessoa humana, e um caminho político social, econômico e cultural, será atingido o nível de proteção ideal ao trabalhador, de modo que será possível abolir genuinamente o trabalho escravo existente desde tempos imemoriais.

## REFERÊNCIAS

- ALEXIM, João Carlos. In: **Trabalho Escravo no Brasil Contemporâneo**, Comissão Pastoral da Terra – CPT. Edições Loyola, São Paulo: 1999.
- BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.
- 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.
- BOBBIO, Norberto. A era dos Direitos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, 18ª tiragem.
- BOCCATO, V. R. C. **Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação**. Rev. Odontol. Univ. Cidade de São Paulo, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006. Disponível em < A pesquisa bibliográfica Cadernos da Fucamp, v.20, n.43, p.64-83/2021 <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/1896>> Acesso em: 03 de out. 2023.
- BONNA, Aline Paula. **A Vedação do Retrocesso Social como Limite à Flexibilização das Normas Trabalhistas Brasileiras**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, jan./jun. 2008.
- BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **Reforma trabalhista e negociação coletiva no Brasil**. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, v. 8, n. 16, p. 127-140, 2017.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Informativo 574. Diário de Justiça, Brasília, DF, 8 a 12 de fevereiro de 2010.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão processo nº TST-RO-585-78.2018.5.08.0000.
- CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. **Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos**. Volume I. 2. ed. rev., e atual. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Editor, 2003.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
- BRASIL. Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Inquérito 2.131/DF. Relator: Ellen Gracie. 2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=2495793>. Acesso em 17 de outubro de 2023

BRASIL supera marca de um milhão de empregos com carteira assinada em seis meses. [S. I.], 27 jul. 2023. Disponível em: [https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2023/07/brasil-supera-marca-de-um-milhao-de-empregos-com-carteira-assinada-em-seis-meses#:~:text=Com%20isso%2C%20o%20Brasil%20chega,\(a%20partir%20de%202020\)](https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2023/07/brasil-supera-marca-de-um-milhao-de-empregos-com-carteira-assinada-em-seis-meses#:~:text=Com%20isso%2C%20o%20Brasil%20chega,(a%20partir%20de%202020).). Acesso em: 14 nov. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Gabinete do Ministro. Portaria nº 671, de 08 de novembro de 2021.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Constituição dirigente e vinculação do legislador**: contributo para a compreensão das normas constitucionais programáticas. 2. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2001.

CASALDALIGA, Pedro. **Antologia retirante**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

CASSAR, Vólia Bomfim. (2018). **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467. 15. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo:Método.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 99a, Seção, 2010, Genebra. **Intensifi car la lucha contra el trabajo infantil: informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Informe del Director General. Informe del Director General**. Ginebra: OIT, 2010. 94 p. Disponível em: . Acesso em: 30 out. 2023.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n.13467/2017. 1ª edição. São Paulo: LTr, 2017.

**DESEMPREGO**. [S. I.], 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 10 out. 2023. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=88384DA31574487071E429F3463C7A34.vm153?conscsjt=&numeroTst=585&digitoTst=78&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=08&varaTst=0000&consulta=Consulta.r>. Acesso em: 10 de julho de 2023.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Tradução de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **A Constituição da OIT (1919) e a Declaração de Filadélfia (1944)**. In:ROCHA, Cláudio Jannotti et al.Direito Internacional do Trabalho. Aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção do trabalhador. São Paulo: LTR, 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula Conforti; PORTO, Noemia. **A reforma trabalhista e suas “modernidades”**: O Brasil na na 106ª Conferência Internacional do Trabalho e as violações às normas do trabalho., ANAMATRA, 22 jun. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25537-a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades>. Acesso em: 13 set. 2023.

KANT, Immanuel. **Metafísica dos costumes**. Petrópolis: Editora Vozes, 2013.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

LOPES, Marianna G. S.; SENA, Paula P. S. (Contra) **Reforma trabalhista**: reflexões sobre a jornada exaustiva e o esvaziamento do conceito de trabalho escravo. In: MIRAGLIA, L. M. M.; CHAVES JÚNIOR, J.E.R.; SOUZA, A. A. M. (Orgs.). **Trabalho escravo contemporâneo: desafios e perspectivas**. São Paulo, LTr, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho, 6ª edição. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. (2018). **Reforma Trabalhista**: comentários às alterações das Leis n. 13.467/2017, 13.545/2017 e da Medida Provisória n. 808/2017. São Paulo: Saraiva Educação.

MCGRATH, Siobhán; MIERES, Fabiola. **Trabalho Escravo Contemporâneo**: um negócio lucrativo e global (Contemporary Slave Labour: a profitable global business).

SAKAMOTO, Leonardo (Org.). **Escravidão contemporânea**. São Paulo: Contexto, 2020.

Ofício ANAMATRA nº 391/17, de 1 de julho de 2017. [S. I.], 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/OficiosGuy.Trabalhista.pdf>. Acesso em: 3 out. 2023.

OIT. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 89ª *reunión*. **Actas Provisionales: Respuesta del Director General a la discusión de su Memoria**: OIT, 2001. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/pr-5s4.pdf>. Acesso em: 29 out. 2023

OIT. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª *reunión*. **Memoria Del Director General**: Trabajo decente. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, OIT, 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 29 out. 2023.

OIT, **Luta Contra o Trabalho Forçado**: O Exemplo do Brasil, Genebra 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Escravo no Brasil do Século XXI**. [S. l.: s. n.], 2006. Disponível em:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/publication/wcms\\_227551.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/publication/wcms_227551.pdf). Acesso em: 1 out. 2023.

ONU, OIT. Convenção n. 29 de 1930: Decreto n. 41.721 de 1957.

ONU, OIT. Convenção n. 105 de 1957: Decreto n. 58.822 de 1965.

ONU, OIT. Convenção n. 98 de 1949 Decreto n. 33.196 de 1953.

ONU, OIT. Convenção n. 111 de 1958: Decreto n. 62.150 de 1968.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. Saraiva Educação SA, 2017.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito internacional do trabalho**. 4 ed. Salvador: Jus Podium, 2012.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A terceirização na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho**. 2017.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. Saraiva Educação SA, 2018.

RODRIGUEZ, Americo Pla. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

RTO, Lorena Vasconcelos. **A terceirização na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 63, n. 96, p. 149-182, jul./dez. 2017.

SAKAMOTO, Leonardo et al. **Escravidão contemporânea**. Editora Contexto, 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**, 10. Ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 62.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Horas extras pela supressão dos intervalos e pausas: por um olhar sistêmico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 47, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

SOUZA, A. A. M.; FERNANDES, R. N. **A reforma trabalhista e os desafios no combate do trabalho escravo contemporâneo**. In: MIRAGLIA, L. M. M.; CHAVES JÚNIOR, J.E.R.; SOUZA, A. A. M. (Orgs.). Trabalho escravo contemporâneo: desafios e perspectivas. São Paulo, LTr, 2018.

SUSSEKIND, Arnaldo. (2002). **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.