

# CONTRAPONTO À LEI Nº 13.467/2017 A PARTIR DA CONTRIBUIÇÃO DA OIT AO PARADIGMA DE TRABALHO DECENTE

---

Pedro Henrique Felix Lima<sup>1</sup>

## **Resumo**

*O presente artigo científico foi produzido com base em revisão bibliográfica do grupo de pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania”, na Pós-Graduação em Direito da UnB. Compreende formulação teórica a respeito de instrumentos jurídicos internacionais disponíveis a que o aplicador do direito do trabalho no Brasil possa fazer uma leitura crítica da Lei n.º 13.467/2017 à luz do paradigma de trabalho decente da OIT. Procurou-se demonstrar a importância da Declaração da Filadélfia, mediante a qual a OIT afirmou que a paz universal é umbilicalmente conectada à ideia de justiça social, esta que se encontra hoje ameaçada pelas “inovações” legislativas do país.*

**Palavras-chave:** reforma trabalhista; Declaração da Filadélfia; OIT.

## **Abstract**

*This scientific article was produced based on a bibliographic review by the research group “Labor, Constitution and Citizenship”, at Postgraduate Law Degree of UnB. Its aim is to offer a theoretical formulation regarding available international legal instruments from which the applicator of labor law in Brazil can make a critical reading of Law n. 13.467 / 2017 in regard of the ILO’s decent work paradigm. The purpose was to demonstrate the importance of the Philadelphia Declaration that connects the idea of universal peace and social justice, which is threatened by the legislative “innovations” in Brazil.*

**Keywords:** labor reform; Philadelphia Declaration; ILO.

---

<sup>1</sup> **Pedro Henrique Felix Lima** é bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (FND/UFRJ). Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Analista Judiciário como assistente de Ministro no Tribunal Superior do Trabalho. Pesquisador integrante do Grupo de Pesquisa registrado no CNPq “Trabalho, Constituição e Cidadania” da Faculdade de Direito da UnB.

**Sumário:** 1 Um breve traçado do mundo do trabalho contemporâneo. 2 O paradigma de proteção ao trabalho humano decente extraído da atuação normativa da OIT. 3 Notas conclusivas. 4 Referências.

## 1. Um breve traçado do mundo do trabalho contemporâneo

Há mais de um século, o filósofo Friedrich Nietzsche lançou uma de suas preciosas meditações que hoje bem sintetizam, em nossa compreensão, a realidade do trabalho no mundo contemporâneo:

Por falta de repouso, nossa civilização caminha para uma nova barbárie. Em nenhuma outra época os ativos, isto é, os inquietos, valem tanto. Assim, pertence às correções necessárias a serem tomadas quanto ao caráter da humanidade fortalecer em grande medida o elemento contemplativo. (NIETZSCHE apud HAN, 2015, p. 37)

Encontramo-nos em uma era de constante expansão técnico-informacional-digital, em que as máquinas e os dispositivos móveis cada vez mais intermedeiam as relações interpessoais, dentre as quais se incluem as laborais.<sup>2</sup>

Expressão dessa dita “quarta revolução industrial” é o viver para produzir o que acontece por meio dos inúmeros estímulos do cotidiano, situação a configurar uma sociedade de desempenho.<sup>3</sup> Em tempos de trabalho

<sup>2</sup> A Escola Dejouriana de Psicodinâmica do Trabalho nos dá a colaboração exata do trabalho humano como algo inequivocamente intersubjetivo, devendo, como tal, ser capturado por todas as ciências sociais que sobre o fenômeno do trabalho se debruçam: “Ao longo de toda a abordagem da psicopatologia do trabalho sobre a relação homem-trabalho, levaremos em conta, sem dúvida, que em qualquer circunstância ou situação o trabalhador não será nunca considerado um indivíduo isolado. Ele sempre toma parte ativa nas relações: relação com outros trabalhadores que sofrem, para construir estratégias defensivas em comum; relação com os pares, na tentativa de um reconhecimento de sua originalidade e sua identidade ou de sua pertença a um coletivo ou comunidade de ofício; relação com a hierarquia para fazer reconhecer a utilidade de sua habilidade ou de seus achados técnicos; relação com os subordinados, na tentativa de uma busca de um reconhecimento de sua autoridade e de suas competências etc. Apoiando-se na teoria psicanalítica do sujeito, a psicopatologia do trabalho é antissolipsista [anti-isolacionista] e sempre *intersubjetiva*. Este ângulo de ataque é importante, na medida em que ele privilegia, no fim das contas, as relações com outros sujeitos e com os coletivos” (DEJOURS, 2015, p. 138).

<sup>3</sup> Byung-Chul Han (2017, p. 23) elucida o atual estágio da humanidade nos seguintes termos: “A sociedade disciplinar de Foucault, feita de hospitais, asilos, presídios, quartéis e fábricas, não é mais a sociedade de hoje. Em seu lugar, há muito tempo, entrou uma outra sociedade, a saber,

via plataformas digitais, a pessoa humana da/o trabalhadora/o passa a atuar com urgência e imediatismo em tudo; e, quando tudo é urgente, nada passa a ser realmente importante, nisso se incluindo sua higidez física e mental.

Tome-se o primeiro exemplo. O “Brasil ocupa a quarta posição mundial no ranking de acidentes de trabalho”.<sup>4</sup> Abstraindo-se dos casos de subnotificação e considerando apenas os empregos formais registrados em CTPS, de 2012 a 2018, foram notificados 4.503.631 acidentes de trabalho,<sup>5</sup> praticamente um acidente laboral a 49 segundos.<sup>6</sup>

Esses dados nos remetem ao que o filósofo pós-colonialista camaronês Achille Mbembe teorizou, superando a visão de *biopoder* presente em Michel Foucault, como *necropolítica* (formas contemporâneas de subjugação da vida ao poder da morte) a qual atinge justamente aqueles que ocupam a base da pirâmide do trabalho (alocados nos setores de *telemarketing*, serviços e na indústria), com os empregos mais sucateados e alvo direcionado da maior desproteção jurídica por parte do Estado. Em síntese, afirma o citado autor que

[...] a expressão máxima da soberania reside, em grande parte, no poder e na capacidade de ditar quem pode viver e quem deve morrer. Por isso, matar ou deixar viver constituem os limites da soberania, seus atributos fundamentais. Exercitar a soberania [dentre as quais o é a prerrogativa de o Estado definir leis regentes da vida concreta] é exercer controle sobre a mortalidade e definir a vida como implantação e manifestação do poder. (MBEMBE, 2018, p. 2)

uma sociedade de academias de *fitness*, prédios de escritórios, bancos, aeroportos, shopping centers e laboratórios de genética. A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho. Também seus habitantes não se chamam mais ‘sujeitos de obediência’, mas ‘sujeitos de desempenho e produção’.

<sup>4</sup> Esta é a manchete de 2016 veiculada pela Agência Brasil (da Empresa Brasileira de Comunicação). Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2016-04/brasil-e-quarto-do-mundo-em-acidentes-de-trabalho-alertam-juizes>>.

<sup>5</sup> Casos em que foram emitidas Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), segundo informação do “Observatório e Segurança do Trabalho”. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst>>. Acesso em: 28/07/2019.

<sup>6</sup> Dados do “Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho” do Ministério da Saúde e OIT. Disponível em matéria veiculada pelo “Estadão” de 07/05/2019: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/acidentes-de-trabalho-e-a-falta-de-seguranca-laboral-no-brasil>>. Acesso em 29/07/2019.

Parece-nos que uma legislação cujo porquê de existir deva ser a proteção da pessoa humana da/o trabalhadora/o – a legislação trabalhista – está a abrir brechas para que o sujeito adoça, acidente-se, ou, irreversivelmente, morra, pelo trabalho, sistematicamente. A Lei n.º 13.467/2017, denominada “Reforma Trabalhista”, insere-se nesse contexto.

Em reforço, vamos a um segundo exemplo. Por meio de pronunciamento oficial, a OAB-SP denuncia o atual cenário de fragilização da rede de proteção à/ao trabalhadora/o no país, nos seguintes termos: “OAB classifica morte de entregador do *Rappi* de desmonte das relações de trabalho. Thiago Dias, 33, agonizou por horas em calçada sem receber auxílio médico e morreu em SP”.<sup>7</sup>

Em direção oposta à da atual quadra legislativa brasileira, de retirada sistemática de direitos sociais trabalhistas, o legislativo do economicamente pujante estado estadunidense da Califórnia acabou de aprovar uma lei que considera empregado não apenas os trabalhadores de aplicativos, como também manicures, caminhoneiros, faxineiros, trabalhadores da construção civil e diversos outros obreiros precarizados que são falsamente enquadrados como autônomos.<sup>8</sup>

Depressão e *burnout* são típicas doenças com etiologia multifatorial<sup>9</sup> que estão estreitamente relacionadas com um meio ambiente de trabalho

<sup>7</sup> Matéria jornalística veiculada pela Folha de São Paulo em 13/07/2019. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2019/07/oab-classifica-morte-de-entregador-do-rappi-de-desmonte-das-relacoes-de-trabalho.shtml>>.

<sup>8</sup> De acordo com Carelli (2019), “o mais interessante na lei [californiana] é a forma e os caminhos pelos quais ela pretende inserir esses trabalhadores. Para nós brasileiros é imediatamente verificado que a norma norte-americana bate de frente com o que foi feito recentemente com a chamada Reforma Trabalhista. [...] Assim, enquanto na nossa legislação temos a exigência de requisitos para a relação de emprego, que devem concomitantemente estar presentes para se considerar a condição de empregado, na Califórnia a necessidade de demonstração da existência cumulativa de requisitos é exigida para negar a existência da relação empregatícia. É a utilização da velha regra que o comum se presume e a exceção deve ser provada. Assim, qualquer pessoa que presta serviços ou provê trabalho em troca de remuneração, em princípio, deve ser considerado empregado, a menos que certos requisitos sejam demonstrados”.

<sup>9</sup> Em 2017, no Brasil, a depressão foi a segunda maior causa de afastamento do trabalho. Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/noticias/4489-depressao-e-ansiedade-estao-entre-as-principais-causas-de-adoecimento-e-afastamento-do-trabalho>>. Acesso em: 18/08/2019. A Organização Mundial de Saúde, por sua vez, alerta que, em 2020, a doença será a mais incapacitante para o trabalho, no mundo. Disponível em: <<https://emas.estadao.com.br/noticias/bem-estar-depressao-sera-a-doenca-mental-mais-incapacitantes-do-mundo-ate-2020,70002542030>>. Acesso em: 18/08/2019.

pouco sadio, em que a fronteira entre o tempo de labor e de descanso encontra-se cada vez mais diluída,<sup>10</sup> conforme abordado nos exemplos acima. Como dito inicialmente, o elemento *contemplativo*, possível por meio do descanso da mente que consista em um total não-fazer, compõe a condição humana e, como tal, deve ser integralmente garantido.

No entanto, as extenuantes jornadas de trabalho que hoje encontram respaldo legal,<sup>11</sup> sob o pressuposto da produção a todo custo e com a finalidade de incremento de um lucro que acaba não sendo partilhado com os obreiros, fragilizam esse direito ao descanso.

Dessa situação emergiu o que se convencionou chamar de “direito à desconexão do trabalho” como resposta legal que certos países, em especial a França,<sup>12</sup> já deram à realidade do trabalho contemporâneo, em que as fronteiras entre o tempo de labor e o tempo de descanso ficam cada vez mais diluídas.

No entanto, trata-se de iniciativa legislativa ainda tímida, que não dá conta da complexidade da matéria, tampouco oferece amplo arsenal normativo de resistência ao atual modelo de exploração do trabalho.

<sup>10</sup> De acordo com o defendido por Han (2017, p. 28), na sociedade do cansaço contemporânea, “o homem depressivo é aquele *animal laborans* que explora a si mesmo e, quicá deliberadamente, sem qualquer coação estranha. É agressor e vítima ao mesmo tempo”.

<sup>11</sup> Citem-se novos dispositivos legais inseridos na CLT pela mencionada Lei que abrem as portas para a normalização das jornadas extraordinárias: arts. 59, §§2º e 6º, 59-B, *caput* e parágrafo único.

<sup>12</sup> No caso francês, foi a *Loi El Khomri* (Loi n. 2016-1088, de 08 de agosto de 2016) que alterou o §6º e incluiu o §7º ao art. 2242-8 do *Code du Travail*. É curioso notar que essa lei, ao mesmo tempo em que institui novas liberdades contratuais e dá maior ênfase às negociações coletivas em detrimento da proteção legal (semelhantemente ao que fez a Lei n. 13.467/2017), prevê uma segurança aos trabalhadores, na previsão de que todas as empresas com mais de 50 funcionários deverão negociar com os sindicatos dos trabalhadores uma “carta de boa conduta” para definir os horários nos quais os empregados podem legitimamente se recusar a atender mensagens e chamadas telefônicas de seus empregadores sem por isso sofrerem represálias. Ou seja, realmente, o fenômeno da flexibilização trabalhista tem penetrado as legislações de todos os quadrantes do planeta.

## 2. O paradigma de proteção ao trabalho humano decente extraído da atuação normativa da OIT

Conforme salientado por Delgado,

Com a derrubada, em 2016, no Brasil, do governo democraticamente eleito em 2014, retomou-se, no País, de maneira célere e compulsiva, as teses ultraliberalistas do Estado Mínimo e do império genérico e incontrastável dos interesses do poder econômico nas diversas searas da economia, da sociedade e das políticas públicas. Entre estas teses, sobrelevam-se as vertentes da desregulamentação trabalhista e da flexibilização trabalhista. (DELGADO, 2018, p. 75)

A Lei n.º 13.467/2017 foi recentemente promulgada (sua entrada em vigor ocorreu no dia 11.11.2017), após um trâmite legislativo realizado em tempo recorde para uma proposta normativa que se aplica ao cotidiano de milhões de pessoas que em terras brasileiras despendem sua força vital de trabalho, sem que fosse realizado o amplo e prévio debate com a sociedade, o que, se tivesse ocorrido, teria deixado a dita “Reforma” Trabalhista com ares bem menos antidemocráticos.<sup>13</sup>

É uma legislação que, no plano das formas jurídicas heterônomas e das instituições brasileiras, mudou por completo os rumos do Direito do Trabalho no país, trazendo ao jurista o desafio de se ocupar de uma nova morfologia das relações de trabalho em um mundo contemporâneo que, de acordo com Antunes (2017, p. 325) é marcado por uma nova fase da

<sup>13</sup> O PL n. 6.787/2016 foi apresentado pelo Poder Executivo à Câmara dos Deputados em dezembro de 2016. Tramitou pela referida Casa Legislativa por menos de 4 meses até a aprovação do Projeto de Lei da Câmara n. 38/2017, que propunha a alteração de 117 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho discutidas em apenas 26 horas de debate parlamentar, nas quais foram propostas mais de 850 emendas. Disponível em: <<http://pt.calameo.com/read/0047921409dac17c04414>>. o que demonstra a relevância de uma matéria que não poderia ter sido tratada às pressas e a portas cerradas para o povo no Legislativo Federal. A lei em análise, que modificou e/ou revogou mais de 100 dispositivos do Texto Consolidado das normas de Direito do Trabalho no Brasil, o qual já havia passado por outras inúmeras alterações legislativas sucessivas desde a década de 1940, desafiou até mesmo a atividade hermenêutica consolidada em súmulas pelo Tribunal Superior do Trabalho, tendo em vista a exclusão da CLT, dentre tantos outros exemplos possíveis, das horas *in itinere* (esmiuçada pela Súmula n. 90 do TST) e da integração de gratificação de função exercida por mais de dez anos (item I da Súmula n. 372 do TST), além de ter alargado a desregulamentação das possibilidades de terceirização trabalhista, cujo entendimento pela jurisprudência pátria sedimentou-se na vertente interpretativa inserta no item I da Súmula n. 331 do TST, o qual veda a triangularização irrestrita das relações de trabalho.

crise estrutural do capitalismo, iniciada em 2008, em que a precarização do trabalho em escala global se acentua no discurso das empresas como a única saída para o incremento de sua produtividade e competitividade no mercado.

Em 2019, a Organização Interacional do Trabalho completa 100 anos de existência. É uma instituição jurídica internacional surgida em um contexto de crise do trabalho após a Primeira Guerra Mundial, a qual assolou a Europa ocidental no início do século XX. A Conferência da Paz de 1919 aprovou o multilateral *Tratado de Versailles*, cuja Parte XIII dispôs sobre a criação da OIT e enunciou os princípios gerais que deveriam guiar a política da Sociedade das Nações no campo do Trabalho (SÜSSEKIND, 1998, p. 17). O Brasil, por ter estado ao lado dos vitoriosos na referida Guerra, foi um dos 29 signatários desse Tratado e, portanto, um dos membros fundadores da OIT.

Precede a fundação dessa que viria a ser mais tarde uma agência especializada da Organização das Nações Unidas (esta originada em 1945, após o fim da II Guerra Mundial e do Estado totalitário nazifascista na Europa) a famigerada Encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII de 1891, uma resposta aos movimentos operários que tomavam força na Europa da Segunda Revolução Industrial (iniciada em 1850/1870, com a introdução na Indústria dos veículos a vapor, até a Segunda Guerra Mundial).

Tal documento é tido como um dos marcos da fundação moderna dos direitos sociais e trabalhistas; contudo, hoje, ao analisar seu conteúdo, vê-se com relativa clareza que representava verdadeira defesa da propriedade privada e industrial e que tinha como finalidade, por meio do manejo da fé católica, enfraquecer a luta de classes operária à época.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> As tais *Cosas Novas* propostas pelo Sumo Pontífice de outrora rechaçam a concepção socialista de vida (“*Os Socialistas, para curar este mal, instigam nos pobres o ódio invejoso contra os que possuem, e pretendem que toda a propriedade de bens particulares deve ser suprimida, que os bens dum indivíduo qualquer devem ser comuns a todos, e que a sua administração deve voltar para - os Municípios ou para o Estado. [omissis]. Mas semelhante teoria, longe de ser capaz de pôr termo ao conflito, prejudicaria o operário se fosse posta em prática. Pelo contrário, é sumamente injusta, por violar os direitos legítimos dos proprietários, viciar as funções do Estado e tender para a subversão completa do edifício social*”), defendem abertamente a propriedade privada (“*Mas, e isto parece ainda mais grave, o remédio proposto está em oposição flagrante com a justiça, porque a propriedade particular e pessoal é, para o homem, de direito natural*”) e acomodam a exploração do trabalho humano aos interesses do capital, sem genuína preocupação com justiça social (“*Entre estes deveres, eis os que dizem respeito ao pobre e ao operário: deve fornecer integral e fielmente todo o trabalho a que se comprometeu por contrato livre e conforme à equidade; não deve lesar o seu patrão, nem nos seus bens, nem na sua pessoa*”). Disponível em: <[http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html)>. Acesso em: 18/08/2019.

Em 10 de maio de 1944, a OIT é “refundada”: seus fins e objetivos foram reafirmados por meio da Declaração de Filadélfia (EUA), a qual enuncia princípios fundamentais no âmbito do trabalho que se alinham à ordem mundial dos direitos humanos, inaugurada pouco depois com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, esta em 10.12.1948.

Trata-se, portanto, da primeira declaração internacional de direitos com finalidade universal, pois proclama princípios “plenamente aplicáveis a todos os povos do mundo” (SUPIOT, 2014, p. 9).

Dentre esses princípios destaca-se o de não ser o trabalho humano passível de troca (art. I, *a*), pois, na perspectiva kantiana de que o homem é um fim em si mesmo (formulação que decorre de seu *imperativo categórico*),<sup>15</sup> a dignidade humana deve ser objeto fundante de um Estado Democrático de Direito, como o é no caso brasileiro a partir do art. 1º, III, da Constituição da República de 1988.

Além desses princípios fundamentais, a Declaração da Filadélfia, em seu Título II, reafirma o elo indissolúvel entre a permanência da paz e a justiça social, o que gerou o compromisso de que os Estados integrantes da OIT priorizassem, desde então, a implementação de políticas públicas com vistas ao bem-estar material dos trabalhadores.

Em seu Título III, a Declaração da Filadélfia externa serem obrigações da OIT estimular a busca pelo pleno emprego, a formação pessoal e profissional adequada, a observância a parâmetros dignos de remuneração, de carga horária e condições materiais de trabalho, para além do reconhecimento, em sua plenitude, dos direitos à negociação coletiva, à tutela da vida e da saúde no ambiente laboral, à seguridade social e à proteção da infância e da maternidade.

Finalmente, em seu Título IV, a Declaração da Filadélfia diz que o progresso econômico e social de todos os países é o horizonte a ser usado para a exploração de matérias-primas, de modo a favorecer um comércio internacional constante e que garanta a melhoria da saúde, da educação e do bem-estar dos povos (EBERT, 2018, p. 304).

Assim, percebe-se que, para o combate à pobreza e às desigualdades sociais (que é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil – art.

<sup>15</sup> Por imperativo categórico pode-se entender uma lei universal do Direito, uma norma moral universalizada que representa uma ação objetivamente necessária, sintetizada no seguinte enunciado de Kant na *Metafísica dos Costumes* (2013, p. 54) “age externamente de modo que o livre uso de teu arbítrio possa coexistir com a liberdade de todos de acordo com uma lei universal”.

3º, III, da CRFB/1988) e a concretização da justiça social,<sup>16</sup> a OIT apropriou-se do conceito de trabalho decente<sup>17</sup> como sendo aquele adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.

O *trabalho decente* apoia-se, segundo a OIT, nos pilares de i) existência de direitos fundamentais de liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva e de eliminação de todas as formas de trabalho forçado; ii) abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação; iii) promoção de empregos de qualidade; iv) extensão da proteção social; e v) diálogo social.

Essa formulação inspirou o Brasil a assumir compromissos internacionais, tais como a “Cooperação Sul-Sul para proteção dos Direitos de Trabalhadores e Trabalhadoras Migrantes na Região da América Latina e Caribe”.<sup>18</sup> No estado do Pará, por exemplo, há alta concentração de casos de trabalho análogo ao escravo.<sup>19</sup> Ainda assim, das estratégias de luta contra essa situação, surgiu o Projeto “Algodão com Trabalho Decente”, em vigência

<sup>16</sup> Entendemos que a justiça social supera o ideal de igualdade meramente formal, para se preocupar com a instauração de mecanismos legais e institucionais de igualdade substancial, consubstanciando-se em real igualdade de condições de vida e oportunidades, com vistas a extinguir, tanto quanto possível, diferenciações sociais injustificadas, tais como as decorrentes de preconceito. É manejada pela OIT em sua “Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais ao Trabalho” como garantidora da paz universal, bem como permanente e se encontra presente em diversas normas constitucionais brasileiras, dentre as quais cito, ilustrativamente, o art. 3º, I, da CRFB/1988 e a função social da propriedade privada, art. 5º, XXXIII, da CRFB/1988. A justiça social, assim, se manifesta em políticas de diminuição de desigualdades sociais sob o primado da *equidade, igualdade e distribuição*. (Cf. *Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites*, p. 109. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_626908.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf)>. Acesso em: 17/08/2019.

<sup>17</sup> O trabalho decente encontrou maturação global na Resolução final da Assembleia das Nações Unidas de setembro de 2005.

<sup>18</sup> Disponível em: <[https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS\\_365740/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_365740/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 18/08/2019. Releva esse projeto desenvolvido no Brasil, pois, de acordo com Antunes (2018, p. 91), na atual conformação da classe trabalhadora, “o exemplo dos imigrantes talvez seja o mais emblemático: com o enorme incremento do *novo proletariado informal*, do subproletariado fabril e de serviços, novas atividades laborativas são exercidas pelos imigrantes que circulam em escala global. A classe trabalhadora, portanto, é composta – e isso é decisivo hoje – da totalidade dos trabalhadores assalariados, em todas as suas distintas modalidades de inserção no mundo do trabalho, incluindo aqueles subempregados, na informalidade e desempregados”.

<sup>19</sup> Disponível em: <<https://www.diarioonline.com.br/noticias/para/noticia-572165-para-e-o-2-colocado-no-ranking-do-trabalho-escravo.html>>. Acesso em: 18/08/2019.

até o final do corrente ano, por meio do qual se pretende contribuir para a promoção do trabalho decente em países produtores de algodão, como é o caso do Mali, de Moçambique, da Tanzânia, do Paraguai e do Peru, por meio da sistematização de experiências brasileiras de combate ao trabalho extenuante nessas plantações, a partir do compartilhamento dessas experiências e posterior adaptação nesses países.<sup>20</sup>

O Brasil, por outro lado, permanece no rol dos países denunciados por violar normas internacionais do trabalho, a chamada “lista curta”, atualizada na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra (Suíça) no último mês de junho.

Os arts. 611-A e 611-B inseridos na CLT pela Lei nº 13.467/2017 são os que mais abertamente conflitam com as normas internacionais de proteção ao trabalho humano da OIT, em especial com suas Convenções n. 98 (1949, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 49 de 1952), 151 (1978, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 206 de 2010) e 154 (1981, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 22 de 1992), pois não respeitam as disposições convencionais que versam sobre o direito à sindicalização e à negociação coletiva independente, mediante os quais a classe trabalhadora, conscientemente agregada,<sup>21</sup> possa negociar efetiva melhoria em suas condições de trabalho, com vistas ao exercício do labor em condições de dignidade.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Maiores detalhes sobre o Programa, cf.: <[https://www.ilo.org/brasilia/programas-projetos/WCMS\\_451695/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/programas-projetos/WCMS_451695/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 18/08/2019.

<sup>21</sup> As normas da OIT não parecem pavimentar o caminho para a emancipação do homem frente ao capital por intermédio de uma *práxis* institucional revolucionária. Para Fernandes (2019), a consciência de classe surge da experiência unificada de intensa exploração, que arma a classe trabalhadora contra o processo de sua instrumentalização para atender aos anseios de um capitalismo que se desenvolve e se adapta aos novos tempos. Ao contrário, a OIT, por meio de suas normas, mantém condições de sobrevida do modo de produção capitalista, pois ela busca condensar as tensões entre trabalho e capital, só que de uma maneira humanizada, em que o homem e sua força vital não sejam tratados pelas leis dos diversos países que a compõem como uma mercadoria, passível de troca imediata e desregrada, na esteira do disposto na *Declaração de Filadélfia de 1944*. O papel da OIT acaba sendo, nessa visão, só o de limitar, ao máximo, a exploração do homem pelo capital; atuação necessária, mas ainda aquém de um horizonte revolucionário, em uma perspectiva materialista-histórica gramsciana, a qual propugna que “a conquista da libertação depende de uma revolução, porque ela não consiste simplesmente na negação do sistema atual, mas na negação da negação – uma abolição no sentido hegeliano de *suprassunção* (*aufheben*), o que requer a restauração do trabalho humano, das relações humanas e interação humana com a natureza para a sua essência *livre* [não exploratória] que fora pretendida ontologicamente” (Ibidem).

<sup>22</sup> No art. 2-1, a Convenção nº 98 garante que “As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento

A Organização, por meio de amplo instrumental jurídico, coloca à disposição mecanismos que possam assegurar a existência do homem em condições de trabalho humano, cumprindo com sua missão de promover a justiça social. A decência de seu labor é viabilizada pelos limites exploratórios ao capital, delineados em sua Agenda programática de desenvolvimento sustentável.

Entretanto, na mesma esteira de aprovação acelerada e sem a participação da população no processo, está a apreciação, pelo Legislativo Federal, da Medida Provisória n. 881/2019, apelidada como a “MP da liberdade econômica”. A proposta originária encaminhada pelo Executivo tinha a finalidade de instituir uma ambiência econômica mais competitiva e desburocratizada, mas o Projeto de Lei de Conversão nº 17 de 2019 passou a prever mudanças na CLT que estão em desacordo com as Convenções n. 14 (Repouso Semanal na Indústria), 81 (Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio), 106 (Repouso Semanal no Comércio e nos Escritórios) e 155 (Segurança e Saúde dos Trabalhadores) da OIT.<sup>23</sup>

Fica evidente que é no campo do direito internacional do trabalho que despontam possíveis refúgios normativos para que o aplicador do direito encontre mecanismos de resistência a um avanço contra os direitos fundamentais trabalhistas.

e administração”. Essa norma internacional de proteção ao trabalho se encontra plasmada no art. 8º, I, da Constituição da República de 1988 ao tratar dos direitos fundamentais sociais no Brasil. Os governos autoritários que antecederam a atual ordem democrática, notadamente a Era Vargas (1930 a 1945), em que foram consolidadas as Leis do Trabalho no Brasil em um único documento, a CLT, e a Ditadura civil-empresarial-militar (1964-1985) não permitiam ampla liberdade sindical, uma vez que a regra era a interferência estatal restritiva da autonomia das partes, permeadas as relações sindicais por agentes do Estado brasileiro.

<sup>23</sup> Em *Nota Técnica* conjunta, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT) e a Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT) manifestaram-se contra a conversão da Medida Provisória em Lei, pois as alterações propostas ao regime jurídico-trabalhista “a pretexto de prestigiar a liberdade econômica, promove a supressão de direitos sociais amparados em normas constitucionais e internacionais do trabalho, de forma desproporcional, em evidente vício de inconstitucionalidade e inconveniência, além de promover radical afrouxamento do sistema fiscalizatório trabalhista, com intenso e irrazoável sacrifício dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores”. Disponível em: <<https://www.abrat.adv.br/plv17.pdf>>. Acesso em: 30/07/2019.

Isso porque um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana, prevista no art. 1º, III, da Constituição Federal, revela a matriz iluminista no Direito a partir de Kant. Esse princípio fundamental também é extraído do art. I da Declaração Universal dos Direitos do Homem, que assim diz: “Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação um aos outros com espírito de fraternidade”.

Ao lado da Declaração Universal, temos inúmeras Convenções da OIT incorporadas pelo direito interno brasileiro, algumas aqui já citadas, além de várias de suas Recomendações, sendo que as mais recentes absorvem em seu texto o conceito de trabalho decente.

É na concepção de Trabalho Decente presente nessas normativas internacionais que o aplicador do Direito encontra elementos de resistência juridicamente legítima à proteção de direitos fundamentais no trabalho.

### 3. Notas conclusivas

Procurou-se, por meio do presente artigo científico, a partir de uma perspectiva multidisciplinar e do manejo de diversas fontes, fazer um diagnóstico crítico do atual estágio de desenvolvimento do mundo do trabalho, para, em seguida, traçar estratégias de enfrentamento ao avanço contra direitos sociais fundamentais dos trabalhadores plasmados em novas leis brasileiras do trabalho.

A contemporânea morfologia do trabalho humano, em todo o mundo, marcado pela globalização econômica e pela reestruturação produtiva do capital, estressa a concretização da justiça social no plano legislativo interno dos países e na formulação de políticas públicas, pois, nas palavras de Alain Supiot (2014, p. 23): “Em lugar de indexar a economia às necessidades dos homens e a finança às necessidades da economia, indexa-se a economia às exigências da finança, e tratam-se os homens como ‘capital humano’ a serviço da economia”.

Dito isso, as conclusões a que se chega podem ser sintetizadas da seguinte maneira:

(1) a Lei nº 13.467/2017 é incompatível com o paradigma de trabalho decente presente nas Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil e

nas demais normas internacionais que compõem o Sistema Internacional de Direitos Humanos (Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, Declaração de Filadélfia de 1944, Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais da OIT de 1998); e

(2) considerando, porém, a ideia de trabalho decente, conforme a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável da OIT<sup>24</sup> – a qual concretiza no plano do direito social ao trabalho nada mais que o princípio da dignidade da pessoa humana já previsto pela Constituição da República –, é possível o afastamento das disposições da Lei nº 13.467/2017 que destoem dessa proteção internacional assegurada à pessoa humana do trabalhador.

Imprescindível, portanto, que a comunidade jurídica municie-se da compreensão das normas internacionais de direito do trabalho, para que o jurisdicionado tenha, a seu dispor, mecanismos de concretização de direitos seus de envergadura constitucional, da forma como anteriormente procurou-se contribuir.

<sup>24</sup> A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável é “um plano de ação para as pessoas, para o planeta e para a prosperidade”, buscando “fortalecer a paz universal com mais liberdade”. São 17 os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável elaborados pela ONU, sendo que o de nº 08 é o de “promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. Para mais informações: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/ods8>>. Acesso em: 01/10/2019.

## Referências

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *É aprovada na Califórnia lei que considera empregados os trabalhadores de aplicativos. Mas não é só isso: a lei californiana é um trem bala na contramão da reforma trabalhista brasileira, 20/09/2019*. Disponível em: <[https://www.jota.info/paywall?redirect\\_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/e-aprovada-na-california-lei-que-considera-empregados-os-trabalhadores-de-aplicativos-20092019](https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/e-aprovada-na-california-lei-que-considera-empregados-os-trabalhadores-de-aplicativos-20092019)>. Acesso em: 01/10/2019.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho. Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017*. 2ª ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Orgs.). *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*, v. 1. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. A Constituição da OIT (1919) e a Declaração de Filadélfia (1944). In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; LUDOVICO, Giuseppe; PORTO, Lorena Vasconcelos; BORSIO, Marcelo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli (Coords.). *Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos de proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr, 2018.

FERNANDES, Sabrina. *Sintomas mórbidos. A encruzilhada da esquerda brasileira*. São Paulo, Autonomia Literária, 2019.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. 2ª ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

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

MBEMBE, Achille. *Necropolítica*. 1ª ed. São Paulo: N-1 Edições, 2018.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2009.

SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Trad. Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 4ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1998.