

MP 905/19, Contrato Verde e Amarelo, e novos ataques à dignidade do trabalhador e a seus direitos civilizatórios

*Erazê Sutti*¹

No dia 11 de novembro, o Governo Federal promoveu mais um ataque atroz aos direitos dos trabalhadores ao publicar a Medida Provisória nº 905/2019, que “*institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências*”.

Mais uma vez, as alterações na legislação trabalhista ocorrem sem o prévio diálogo tripartite garantido pela Convenção nº 144 da OIT, haja vista que a proposta deveria ter obedecido a exigência de audiências entre os representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo, de modo a se chegar a uma maior quantidade possível de soluções compartilhadas por ambas as partes antes de virar norma:

“Artigo 2º da Convenção nº 144 da OIT

1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção compromete-se a pôr em prática procedimentos que assegurem consultas efetivas, entre os representantes do Governo, dos Empregadores e dos trabalhadores, sobre os assuntos relacionados com as atividades da Organização Internacional do Trabalho a que se refere o Artigo 5, parágrafo 1, adiante”.

Da mesma forma, a MP 905, ao alterar, individual e unilateralmente, as disposições trabalhistas e previdenciárias, e sem discutir o assunto em comissão paritária e deliberativa, afrontou, tal como nas já aprovadas reformas trabalhista e previdenciária, o artigo 10 da CF/88:

“Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação”

¹ ERAZÊ SUTTI – Advogado Trabalhista desde 1997 e Sindical desde 1999. Integrante do atual corpo docente da Escola da ABRAT. Pesquisador integrante do GPTC-USP. Graduado (1996) e Pós-Graduado pela Faculdade de Direito da USP, em Especialização em Direito e Processo do Trabalho (2018/2019). MBA em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário (2017/2018 – FALEG). E-mail: eraze@usp.br

E mais, o atual Governo Federal, novamente, utiliza-se de Medida Provisória sem cumprir com os requisitos de urgência para sua justificativa de validade legislativa.

Isso em um atual cenário social com aumento da miséria no Brasil e atingindo número recorde de trabalhadores na informalidade, chegando a 38,8 milhões, equivalente a 41,4% da força total de trabalho, situação que derruba impunemente a produtividade da economia nacional.²

Assim, sob o inconsistente pretexto de criar empregos aos mais jovens, afetados também pelo “estratégico” desemprego gritante de mais de 12,5 milhões de brasileiros (somados com 44% das pessoas ocupadas que estão na informalidade, dos quais 26% são trabalhadores e trabalhadoras por conta própria, 8% como subocupados por insuficiência de horas, e, para piorar, há os desalentados, que representam 7,3% das pessoas que estão fora da força de trabalho³), o Governo Federal, mais uma vez, segue seu discurso de retirar direitos dos trabalhadores além de desonerar as empresas e mitigar a fiscalização e a punibilidade diante do descumprimento das leis trabalhistas.

Contudo, ao contrário de estabelecer uma política pública, ou seja, medidas de Estado que visem o bem comum e social da população, em cumprimento dos princípios da “*progressividade*”, da “*norma mais favorável*”, da “*condição mais benéfica*”, da “*proibição ao retrocesso social*” todos estabelecidos também através do artigo 7º, *caput*, da CF/88 (“*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social*”), a MP 905 precariza ainda mais o emprego aos mais jovens, diminuindo o FGTS para 2% (25% do valor normal), a multa fundiária para 20% (metade do normal) e, ainda, permitindo seu pagamento mensal, retirando-lhe seu caráter de limitação à dispensa imotivada.

E mais, a MP 905 intensifica a exploração individual do trabalhador, dificultando sua organização e resistência coletiva através do incentivo de solitários

² informação acessada em 16/11/19 no site do Estadão: https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,emprego-informal-recorde-derruba-produtividade-da-economia-brasileira,70003091031?utm_source=estadao%3Afacebook&utm_medium=link&fbclid=IwAR0tWnLfbBhYG2Iv6tdp8l-ZcAxz5FIUb8V-fwC5Fg2sVdIorFLScBRY9w

³ informação de julho, agosto e setembro de 2019, PnadC/IBGE

“acordos individuais” (artigo 8º) para reduzir direitos e, pasmem, interferindo na organização coletiva para multar, em até R\$ 100 mil (alterando o art. 553, “f”, e criando o art. 634-A da CLT), o associado de sindicato que não exercer seu direito de voto imotivadamente, em patente constrangimento contra a liberdade sindical e o direito de auto-organização dos trabalhadores!

“CONTRATO DE TRABALHO VERDE E AMARELO”

Em confronto com as bases históricas do direito social do trabalho, o denominado “*Contrato de Trabalho Verde e Amarelo*” criado pela MP 905 poderá ser estabelecido, por ilimitadas prorrogações, desde que dentro de 24 meses (artigo 5º, *caput* e §2º) e iniciado entre janeiro de 2020 e dezembro de 2022 (artigo 16), e cabível aos jovens entre 18 e 29 anos de idade, para o primeiro emprego (artigo 1º, *caput*), cujo salário não ultrapasse 1,5 salário mínimo (no primeiro ano – art. 3º, parágrafo único) e somente para as “novas” vagas criadas, assim apuradas quando acima da média dos dez primeiros meses de 2019 (art. 2º, *caput*), e no limite de 20% dos empregados da empresa (art. 2º, §1º) – veja-se que o cálculo para se estabelecer “novas vagas” é sobre a média e não sobre o quadro atual, provavelmente para excluir a explosão das vagas ocupadas com os intermitentes e subocupados nos últimos meses.

Mas essa regra de limitação em “*até 20% dos empregados*” é enganosa e não resiste a uma leitura mais atenta da MP 905, tendo em vista que é flexibilizada assustadoramente, ainda mais quando se constata que, para as empresas com até 10 empregados (mais da metade da base de empregos do país⁴ e responsáveis por 95% das vagas criadas em julho/19⁵), é permitida a contratação de até 2 empregados sem respeito ao percentual de 20% ou a qualquer outro, ou seja, podendo dobrar e até superar o número de empregados “normais” – pior, a tal MP 905 permite que todos os empregados sejam neste modelo, desde que o total não ultrapasse 10 empregados (art. 2º, §2º) para uma empresa recém-criada, por exemplo.

⁴ informação acessada em 16/11/19 no site Sebrae: http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/sebraeaz/pequenos-negocios-em-numeros_12e8794363447510VgnVCM1000004c00210aRCRD

⁵ informação acessada em 16/11/19 no site do Sebrae: http://origin.sebrae.com.br/sites/asn/uf/NA/pequenos-negocios-criaram-em-julho-95-das-vagas-de-trabalho-de-todo-o-pais_98a75f2e2bebc610VgnVCM1000004c00210aRCRD

Somada a essa “exceção” (que atinge a maioria dos empregos em potencial), a ausência de limites percentuais também é permitida às empresas que tiveram uma redução de emprego de 30% ou mais entre outubro de 2018 e outubro de 2019 (art. 2º, §5º), o que pode significar a aplicação do “*Contrato de Trabalho Verde e Amarelo*” a todas as vagas de empregos recuperadas desde então – ou seja, nem se pode falar em novas vagas, mas em restabelecimento das vagas desocupadas pela crise agravada, inclusive, pelas consequência da dita Reforma Trabalhista de 2017⁶!

➤ ***Proibição de norma mais favorável***

Mas a MP 905 vai mais longe, quando impede (artigo 4º, parágrafo único⁷) que um Acordo ou Convenção Coletiva estabeleça mais direitos do que os restringidos por ela, ou seja, há uma total subversão das garantias constitucionais estabelecidas na CF/88 em seu Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais), Capítulo II (Dos Direitos Sociais) – em outras palavras, o tal “negociado sobre o legislado”, que só era válido, antes da Lei 13.467/17, para melhorar direitos aos trabalhadores, agora, com a MP 905, só pode existir para tolher direitos! Exatamente o oposto do Princípio Protetivo enquanto base dos direitos humanos laborais internacionais!

➤ ***Aplicação irrestrita – temporários, terceirizados***

A MP 905 também “inova” ao utilizar o tal “*Contrato de Trabalho Verde e Amarelo*” para “precarizar a precarização” quando permite que o tal esse contrato seja utilizado para “*qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente, e para substituição transitória de pessoal permanente*” (artigo 5º, §1º), ou seja, será possível sua utilização para empregados temporários e terceirizados, fonte inesgotável de exploração dos trabalhadores de forma progressiva nas cadeias produtivas. E isso fica ainda mais cruel ao se constatar que as empresas temporárias e terceirizadas, não terão limites se tiveram, como já mencionado, seu quadro reduzido em 30% na comparação entre outubro de 2018 e outubro 2019 (art. 2º, §5º), ou dentro de 10

⁶ informação acessada em 16/11/19 no site do Jornal da Unicamp: <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2019/11/11/aumento-da-miseria-extrema-informalidade-e-desigualdade-marcam-os-dois-anos>

⁷ Artigo 4º, parágrafo único, da MP 905: “*Os trabalhadores a que se refere o caput gozarão dos direitos previstos no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e nas convenções e nos acordos coletivos da categoria a que pertença naquilo que não for contrário ao disposto nesta Medida Provisória*”

empregados (art. 2º, §2º), ainda mais se recém-criadas – o que é triste rotina ao lado da fraude na PJotização!

➤ **Redução do FGTS e da multa fundiária**

Ao diminuir o FGTS de 8% para 2% (art. 7º) e a multa fundiária de 40% para 20% (art. 6º, §2º, c.c. art. 11) e, inclusive, permitindo a sua antecipação mensal (art. 6º, §1º), o tal “*Contrato de Trabalho Verde e Amarelo*”, por si só, retira-lhe, além do caráter de “fundo de garantia por tempo de serviço”, a sua função de proteger demissão imotivada, base da regulação utilizada pela jurisprudência para “justificar” até mesmo a dispensa arbitrária em cumprimento do inciso I do artigo 7º da CF/88⁸, aplicando o artigo 10 dos ADCT da CF/88:

Art. 10 dos ADCT-CF/88. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966⁹;

Atualmente, é a Lei 8.036/90 que disciplina o FGTS e estabelece, em seu Art. 18, redação substitutiva da legislação anterior já com previsão de multa de 40% sobre o FGTS para dispensa imotivada:

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

Assim, para respeitar a CF/88, em seu art. 7º, inc. I, quanto à dispensa imotivada, apenas pode ocorrer mediante a multa fundiária de 40%, base mínima estabelecida pelo acima transcrito art. 10, inc. I, da ADCT¹⁰, que pode (deve) ser majorada por lei complementar para cumprimento do *caput* do art. 7º, já que o FGTS também é direito social fundamental:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

⁸ Artigo 7º da CF/88, inciso I: “*relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos*”

⁹ O referido art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107/66, já revogada, estabelecia multa de 10% sobre o saldo de FGTS, e que, portanto, deveria ser quadruplicada pelo teor do art. 10, I, da ADCT.

¹⁰ Cf. posição do jurista Otávio Pinto e Silva em matéria publicada no site Hora do Povo (acessada em 13/11/19): <https://horadopovo.com.br/especialistas-apontam-inconstitucionalidades-em-mp-que-prejudica-jovens-no-primeiro-emprego/>

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
III - fundo de garantia do tempo de serviço;

Assim, nos exatos termos da CF/88, referida redução do FGTS de 8% para 2%, lesa direito fundamental social, cláusula pétrea estabelecida pela dignidade na relação de emprego e patamar civilizatório estabelecido no pacto social de 1988.

Até porque, convém se lembrar, o FGTS surgiu em 1966, exatamente, como alternativa à estabilidade decenal e à indenização de 1 salário por ano, tornando-se, com seus 50 anos de existência, o maior fundo da América Latina e oitavo maior do mundo, e foi criado sob a argumentação para ser uma reserva de segurança para o trabalhador em caso de demissão sem justa causa, tendo em vista que seu objetivo foi conceder ao trabalhador demitido sem justa causa uma indenização em troca da sua estabilidade decenal.

Isso porque a estabilidade decenal era um direito inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e que assegurava garantia no emprego a todos os trabalhadores que ficassem por 10 anos no mesmo vínculo. Antes de adquirir a estabilidade decenal, ou seja, para empregados com menos de 10 anos no vínculo, havia uma indenização por tempo de serviço: para cada ano em que o empregado (com menos de 10 anos) demitido trabalhou, ele era indenizado no valor do salário de um mês (ou seja, 1/12, cerca de 8% de tudo que havia recebido como empregado) - a indenização deveria ser feita de uma vez só. Mas tais direitos, tanto a estabilidade decenal, quanto a indenização, eram criticados pelos empregadores da época, que argumentavam que restringia o emprego e atrapalhava a economia.

Assim, o Regime Ditatorial Militar, logo após o Golpe de 64, atendendo o pedido dos empregadores, estabeleceu o FGTS como “alternativa” à estabilidade decenal e à indenização da CLT, cujas contribuições do fundo (8% do salário do trabalhador) podem ser vistas como um parcelamento da indenização por tempo de serviço prevista no regime da estabilidade decenal. Ou seja, o FGTS foi concebido em 1966 com duplo objetivo: facilitar a demissão de trabalhadores e, ainda, financiar a construção de imóveis – como uma poupança pública.

Quando entrou em vigor o FGTS, a partir de 1967, o trabalhador submetido à CLT “podia escolher” entre dois regimes: o da estabilidade decenal ou o

FGTS – falso poder de escolha: na prática a opção se limitava a emprego com FGTS ou desemprego! Além disso, em caso de demissão sem justa causa, o empregador passou a ser obrigado a pagar multa fundiária.

Com a Constituição de 1988, a jurisprudência e a doutrina dominante defenderam a extinção da estabilidade decenal. Desde então, todos os empregados passaram a ter apenas direito à conta do FGTS, bem como à multa de 40% em caso de rescisão sem justa causa, uma justificativa utilizada para atender ao limite da CF/88 à dispensa imotivada e arbitrária, constante em seu artigo 7º, inc. I.

Dessa forma, ao permitir o recebimento da referida multa sobre o FGTS reduzida de 40% para 20% e até mesmo ao demitido por justa causa, quando o recolhimento da referida indenização for mensal (art. 6º, §1º), a MP 905/19 estabelece uma mitigação econômica inconstitucional de qualquer demissão para empresa, que pode planejar isso diante menor impacto do FGTS nesta modalidade, tendo em vista que, antes teria que depositar 8% de FGTS e arcar com 40% de multa, poderá recolher apenas 2% acrescido de 20%, ou seja, 2,4% do salário mensal e sem lidar com demais riscos para livre demissão.

E tudo se transforma em um quadro ainda mais grave diante de outra MP 889/19, que permite saques voluntários de FGTS e também o chamado saque-aniversário, pelo qual há outra desconfiguração do instituto que impede de ser sacado exatamente no momento da demissão para, em substituição, ser sacado parcialmente anualmente. Assim, o empregado optante pelo saque-aniversário, pela MP 889/19, não poderá sacar o seu saldo integral do FGTS em caso de rescisão contratual sem culpa.

Piorando o cenário, a referida MP 889/19, liberou o saque do saldo de até R\$ 500,00 em todas as contas de FGTS, ativas ou inativas, esvaziando o caráter de seguridade do fundo e do respaldo que permite ao empregado diante do empregador, exatamente para não se submeter facilmente a ilegalidades.

➤ ***Redução e restrição do adicional de periculosidade***

Outra afronta da MP 905 à CF/88 ocorre com a redução do adicional de periculosidade, de 30% para 2% (art. 15, §3º), no caso do empregador contratar seguro de acidentes pessoais e acordo individual. Somado a isso, a MP 905 também restringe o pagamento do adicional de periculosidade apenas se houver exposição

permanente superior a 50% da jornada (art. 15, §4º), em verdadeira alteração da jurisprudência histórica da Justiça do Trabalho. Ou seja, a MP 905 determina que seja desprezado o risco permanente existente em até 49% da jornada!

De outro lado, a mera reprodução do teor da CF/88, em seu artigo 7º, na parte que estabelece no rol de direitos e garantias fundamentais sociais, deveria ser suficiente para avaliar o conflito com a MP 905:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

➤ ***Jornada de trabalho flexível***

Mais uma vez o Governo Federal, através de MP, atua para flexibilizar a jornada de trabalho além dos limites constitucionais e desprezando o caráter “extraordinário” e voluntário das horas extras.

Pior! Cria dispositivo para permitir a integração de jornada extraordinária de forma ordinária e por acordo (?) individual (art. 8º, caput, da MP 905) e, ainda, sem pagamento de qualquer adicional, que tem razão de existir para inviabilizar seu uso pelo custo, através de compensação e banco de horas praticamente unilateral e, inclusive, tácito em algumas situações (art. 8º, §§ 2º e 3º)!

A jornada de 8h/dia é pauta histórica dos trabalhadores desde o século XIX, sendo origem das lutas e tragédias que contribuíram para a origem ao Dia Internacional do Trabalhador (1º de Maio de 1886) e do Dia da Mulher (8 de março de 1911), assim como objeto da Encíclica Papal *Rerum Novarum* (1891) e da primeira Convenção da OIT (1919).

Veja-se que a tal jornada flexível para permitir períodos de trabalho acima das horas ordinárias, impede, principalmente com relação aos jovens, seus estudos e seu amadurecimento social, tolhendo-lhes de um planejamento de crescimento técnico e social tal como deveria ser pilar de dignidade em uma sociedade civilizada.

OUTRAS ALTERAÇÕES IMPOSTAS PELA MP 905/19

Além do “*Contrato de Trabalho Verde e Amarelo*”, a MP 905 ainda semeia perversidades contra outros direitos laborais e previdenciários dos trabalhadores, dentre as quais, merecem destaque:

- a) incidência de contribuição previdenciária no seguro-desemprego (art. 2º, §5º), para cobrir a isenção às empresas do “*Contrato de Trabalho Verde e Amarelo*” (art. 9º), assim reduzindo o valor real do seguro-desemprego na função de suprir tal situação de sobrevivência, bem como representar uma inversão de custeio e de política pública, tributando o hipossuficiente desempregado para isentar – pasmem! empresas;
- b) extinção do acidente de trajeto equiparado ao acidente de trabalho, retirando-lhe o tratamento acidentário e a estabilidade no emprego, nos termos do artigo 51, XIX, “b”, da MP 905/19, que revoga a alínea “d” do inciso IV do caput do art. 21 da lei 8213/91:

*Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:
IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:
d) (REVOGADO) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.*

- c) alteração no auxílio-acidente para reduzir tanto o seu cálculo, quanto a sua abrangência. Ao equiparar sua forma de cálculo à aposentadoria por invalidez alterada pela Reforma da Previdência, haverá grande diferença no valor do auxílio-acidente acidentário em comparação do auxílio-acidente previdenciário, cuja base de cálculo leva em consideração o tempo de contribuição e sua redução, nestes casos, de até 60%;
- d) retirada do caráter salarial da alimentação *in natura* ou em vale (alterando o art. 457, §5º, da CLT), bem como de outros vales como o para transporte (alterando o art. 458 da CLT); a retirada de caráter salarial das verbas pagas ao empregado permite a precarização do salário e a fraude na contraprestação de relação de emprego;

- e) isenção da multa do art. 477 da CLT em nova redação de seu §8^o¹¹: quando o empregado “der causa à mora”, ou seja, tenta impor ao trabalhador ato que possa gerar excludente de responsabilidade da empresa, mesmo com décadas de disciplina processual para se evitar lacunas, e, ainda, progresso tecnológico para pagamento rescisório independentemente de ato do trabalhador, como o depósito na conta bancária ou, ainda, consignação em pagamento em agência bancária;
- f) permissão de trabalho aos domingos, ressalvado um DSR no domingo a cada 4 semanas para o comércio e a cada 7 semanas na indústria, permitindo compensação do DSR em outro dia, assim como em relação aos feriados. Cumpre se ressaltar que o descanso aos domingos tem sua discussão iniciada, repete-se, no final do século XIX, inclusive com a Encíclica Papal “*Rerum Novarum*” (1891) exatamente para que os trabalhadores tivessem um descanso para convivência social e espiritual, e não apenas um descanso para corpo, como se dedica às máquinas em manutenção; assim e com o progresso da tecnologia, o que poderia representar melhoria na vida social dos trabalhadores, é utilizado para o regresso de sua condição social pelo trabalho;
- g) permissão de trabalho aos sábados pelos bancários: da mesma forma que o trabalho aos domingos, a tecnologia avançada no setor é utilizada para tolher vagas de emprego e precarizar as existentes, representando mais um regresso social;
- h) incentivo ao acordo extrajudicial para “quitação” de direitos trabalhistas (art. 14), assim permitindo a renúncia camuflada de direitos indisponíveis, contraprestação alimentar pelo tempo de vida e força laboral, para sanear o descumprimento da lei social do trabalho, contrariando preceito centenário da OIT, ainda em sua fundação, de vedação tratamento do trabalhador como mercadoria;
- i) impedimento ao auditor do trabalho de autuação imediata do empregador pela ilegalidade, impondo dupla-visita, ou seja, diante da ilegalidade, não poderia o

¹¹ Artigo 477, §8º, da CLT: “*Sem prejuízo da aplicação da multa prevista no inciso II do caput do art. 634-A, a inobservância ao disposto no § 6º sujeitará o infrator ao pagamento da multa em favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, exceto quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora*”

auditor fiscal, ressalvadas algumas exceções, punir nos termos da lei; dessa forma, incentiva-se a impunidade e o tratamento mercantil da relação de emprego; premia-se o empregador delinquente;

- j) limitação pelo estabelecimento de teto de valor às multas: da mesma forma do item anterior, o estabelecimento de teto às multas por descumprimento da legislação do trabalho, muitos sendo direitos humanos fundamentais laborais, permite a contabilização do risco empresarial, mais uma vez mercantilizando a relação de emprego e a exploração contra o trabalho decente;
- k) multa de R\$ 1 mil a R\$ 100 mil ao associado do sindicato que deixar de votar injustificadamente (alterando o art. 553, “F”, e criando o art. 634-A da CLT), assim interferindo na liberdade sindical e na autonomia dos sindicatos, constringendo os associados em sua relação com seus sindicatos, tolhendo a liberdade de associação, provavelmente, em mais um ato antissindical para afastar trabalhadores de sua entidade representativa;
- l) PLR e prêmios em tentativa de sanear ilegalidade da ausência de instrumento, assim como de afastar participação do sindicato; é mais um ato antissindical do governo;
- m) juros trabalhistas pelo índice da poupança, cujo rendimento pode ser inferior à inflação¹². A reforma trabalhista (lei 13.467/17) já havia retirado das dívidas trabalhistas a correção monetária real e uma taxa de juros que não significasse impunidade, haja vista que passou a impor a TR, já declarada inconstitucional pelo STF em outra situação, exatamente porque não tem por fundamento ser um índice para corrigir monetariamente e muito menos para estabelecer juros para esse tipo de dívida. A MP 905, ao impor o índice da poupança, apenas tenta dar sobrevida ao mesmo problema, já que o índice da poupança também não visa reposição da inflação (está abaixo) e nem pagamento de juros para este tipo de relação de dívida por descumprimento de lei social. Pelo contrário, isso possibilita conforto aos maus empregadores, que, sem risco financeiro, podem investir em boas aplicações bancárias ou substituir empréstimos bancários

¹² informação acessada em 17/11/19 no site Terra: <https://www.terra.com.br/economia/com-selic-e-m-queda-poupanca-pode-rendere-menos-que-inflacao.d47a460b4dced9ddc0beb5cda63ca0121iuf6u6z.html>

dispendiosos ao invés de cumprir com os direitos trabalhistas (direito alimentar), significando ganho final ao empregador pelo prejuízo ao trabalhador, exatamente no descumprimento do direito social do trabalho, mais uma vez mercantilizando a relação de emprego;

- n) extingue a contribuição social: é a extinção de tributo importante para a base de custeio social e sem substituição; ao contrário do discurso para aprovar a Reforma da Previdência;
- o) novas disciplinas às gorjetas, prosseguindo na linha da reforma trabalhista, para retirar-lhes os reflexos salariais; e
- p) extinção do trabalho dos assistentes sociais dentro dos postos do INSS, impondo grande impacto social no sistema de seguridade social.

Direitos Humanos Fundamentais Laborais Nacionais e Internacionais¹³

Constata-se, portanto, que o teor e os objetivos da MP 905 contrariam toda a base do Direito Social do Trabalho, arcabouço nacional e internacional de regras civilizatórias essencialmente de direitos humanos fundamentais, exatamente porque tem sua razão de existir em contraponto à excessiva exploração do sistema capitalista de produção contra a dignidade do trabalhador.

Veja-se que o Direito Social do Trabalho se desenvolve de forma mais marcante internacionalmente, a partir de 1919, como resultado da trajetória da organização dos trabalhadores e da atuação mundial das principais nações na pacificação diante da Primeira Grande Guerra Mundial, especialmente na concepção normativa de patamares civilizatórios atinentes à exploração do trabalho, razão pela qual, pelo Tratado de Versalhes (Tratado de Paz do qual o Brasil é Estado-Membro Fundador), também houve a criação da OIT (Organização Mundial do Trabalho), cujo centenário, portanto, comemora-se no presente ano.

Portanto, a OIT é a mais antiga agência especializada das Nações Unidas, ressaltando-se que, ao longo dos seus 100 anos¹⁴, formulou 189 Convenções

¹³ base de pesquisa retirada da Monografia “OIT, DIREITOS HUMANOS INTERNACIONAIS E REFORMA TRABALHISTA”, que apresentei, em 09/10/2019, à Faculdade de Direito da USP, como parte da exigência do Curso de Extensão Universitária, Pós-Graduação *Latu sensu* em Especialização em Direito do Trabalho, sob orientação do Prof. Jorge Luiz Souto Maior.

¹⁴ até o início de 2019.

Internacionais e 205 Recomendações sobre um vasto leque de matérias do mundo do trabalho, sendo certo que mais de cento e quarenta Estados Membros ratificaram todas as 8 convenções fundamentais. No total contabilizado até 2017, foram 8080 ratificações.

Assim, a principal missão histórica da OIT foi, continuamente, a disciplina de um arcabouço internacional jurídico que pudesse proteger minimamente os trabalhadores, na qualidade de direitos humanos internacionais, contra os excessos da pressão econômica do capitalismo versus os conceitos de dignidade da pessoa humana e de um trabalho decente – conceito contemporâneo.

Neste sentido, a “*Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*” impõe a todos os Estados integrantes da OIT a obrigação em cumprir as 8 Convenções de direitos fundamentais independentemente das ratificação formal: 1) liberdade sindical e fomento da negociação coletiva constantes na Convenção nº 87 (pluralidade sindical – não ratificada pelo Brasil!) e na Convenção nº 98; que se referem a liberdade de associação; proibindo-se qualquer tipo de constrangimento para filiação ou desfiliação, e liberdade sob perspectiva coletiva – critério voluntarista; 2) não discriminação de trabalho e emprego, igualdade de salários entre homens e mulheres – constantes nas Convenções nº 100 e nº 111; 3) proibição do trabalho forçado, constante nas na Convenções nº 29 e nº 105; e, 4) idade mínima para o trabalho, constante na Convenção nº 138, e eliminação das piores formas de exploração do trabalho infantil, constante na Convenção nº 182.

Ademais, somado a esse conjunto de 8 Convenções base da “*Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*”, a partir de 1999, a OIT agregou o conceito de Trabalho Decente usado, então já integrante da Convenção nº 158.

Controle de Convencionalidade

Certo é que há um histórico ordenamento internacional de direitos humanos fundamentais e que precisa ser respeitado em um Estado Democrático de Direito, principalmente quando Estado-Membro fundador da OIT, como é o caso do Brasil, razão pela qual o controle de convencionalidade passou a ser ainda mais

primordial para a salvaguarda dos patamares civilizatórios conquistados pelos direito social do trabalho.

Veja-se que, no ordenamento jurídico nacional, as convenções internacionais possuem força cogente, principalmente todas aquelas que tratam de direitos humanos, porque possuem, no mínimo, hierarquia de supralegalidade, ou seja, superior às leis ordinárias e complementares – cf. julgamento pelo STF (Habeas Corpus nº 87.585 e Recursos Extraordinários nº 349.703 e 466.343-1).

Por sua vez, a CF/88, em seu artigo 5º, §2º, reconhece os direitos e as garantias expressos em tratados internacionais que o Brasil seja parte, bem como, no §3º, eleva os tratados e as convenções internacionais sobre direitos humanos ao status constitucional, quando aprovados pelo respectivo quórum qualificado de emenda – ou seja, os direitos e as garantias fundamentais expressos em tratados internacionais nos quais o Brasil seja parte, são normas, quando não constitucionais, supralegais, portanto, aptas, no mínimo, ao controle de convencionalidade de toda a legislação nacional infraconstitucional, submissa.

Dessa forma, deve ser aplicado, quanto ao controle de convencionalidade, o “*Princípio internacional pro homine para atribuir a primazia no concreto à norma que melhor assegure a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, da CF/88) e a prevalência dos direitos humanos, princípio vetor das relações internacionais mantidas pelo país (art. 4º, II, da CF/88)*”.¹⁵

Segundo entendimento da Corte Internacional de Direitos Humanos, é indiscutível que as Convenções da OIT são tratados internacionais de direitos humanos, haja vista que, segundo seu exposto entendimento, são “derechos humanos laborales”.¹⁶

Conforme leciona Souto Maior, “Aos direitos humanos integram-se, de forma indissolúvel e sem possibilidade de retrocessos, os direitos sociais”.¹⁷

¹⁵ Idem (p. 86)

¹⁶ Ibidem (p. 90)

¹⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz - em artigo “Direito Social: uma ordem para o capital e o trabalho” (p. 53/78) no Livro “A Reforma Trabalhista na Visão da AJD”, obra organizada por Laura Rodrigues Benda – Casa do Direito, 2018/BH, Juízes para a Democracia;

Nesta circunstância, pela Constituição da OIT, da qual o Brasil é país integrante e fundador, figuram no ordenamento pátrio como normas supralegais o princípio da norma mais favorável (*pro homine*), por expressa disposição do § 8º do seu artigo 19: “*Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação.*”

Ressalta-se que o referido artigo 19, § 8º, da Constituição da OIT, apresenta teor mais extenso que o direito constante no artigo 29, “b”, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969, que prevê que nenhuma de suas disposições pode ser interpretada no sentido de “*limitar o gozo e exercício de qualquer direito ou liberdade que possam ser reconhecidos em virtude de leis de qualquer dos Estados-partes ou em virtude de Convenções em que seja parte um dos referidos Estados*”.

Somado a isso, também merecem destaque, conforme estudo dos relatórios do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, dois outros princípios importantes em matéria de direitos sociais, igualmente constantes na estrutura normativa da OIT e condizentes com o respeito a direitos universais e fundamentais trabalhistas que possam garantir o padrão civilizatório mínimo para resguardar a dignidade do trabalhador: a) princípio da observância do *minimum core obligation*, pelo qual a jurisprudência internacional “*tem endossado o dever dos Estados de observar um minimum core obligation no tocante aos direitos sociais*”¹⁸; e b) princípio da aplicação progressiva, que sustenta o princípio da proibição do retrocesso social, obrigando os países membros, de acordo com o Comentário Geral nº 3 do Comitê, a adotar medidas por meio de ações concentradas, de modo mais efetivo possível, voltadas à implantação dos direitos sociais, ainda mais porque “*há*

¹⁸ PIOVESAN, Flávia, no artigo “Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional” na obra “Direitos humanos e direito do trabalho” coordenada por, Flávia Piovesan; Luciana Paula Vaz Carvalho (São Paulo; Atlas, 2010 - p. 3-31)

medidas de aplicação imediata concernente aos direitos sociais, como é o caso da cláusula da proibição da discriminação".¹⁹

E mais, há princípios e garantias também amparados constitucionalmente, em especial o “princípio do não retrocesso” constante no *caput* do art. 7º da CF/88, e que, aliado a seus incisos e ao supranacional “princípio da proteção”²⁰, forjam nosso direito social ao lado de uma doutrina trabalhista com nomes valorosos e também secular, com juristas clássicos que trazem os pilares sólidos dessa construção que não pode ser subjugada pela atual doutrina mercantil do direito do trabalho, cunhada especialmente e sob encomenda para sustentar a precarização dos direitos sociais desde a constituinte e a posterior interpretação da CF de 1988.

Merece também destaque o princípio da não discriminação, que, além de presente na CF/88 (preâmbulo, art. 3º, IV, 5º, *caput* e inc. I, e 7º, XXX), é assegurado em diferentes normas internacionais: 1) na esfera da ONU, há a Carta das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto dos Direitos Civis e Políticos, e o Pacto dos Direitos Sociais Econômicos, Sociais e Culturais, além da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra Mulheres, Convenção sobre Direitos da Criança, Convenção Internacional sobre Proteção dos Direitos dos Trabalhadores Migrantes e Membros de suas Famílias, Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência; 2) na esfera dos estados americanos, há Declaração Americana sobre os Direitos e Deveres do Homem, Convenção Americana sobre os Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre os Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador); e no âmbito da OIT, temos a própria Constituição da OIT (Tratado de Versalhes – Parte XIII), a Declaração de Filadélfia (anexo), a

¹⁹ *Idem*

²⁰ PLÁ RODRIGUEZ, Américo - “Princípios do Direito do Trabalho” (Ed. 2015- LTr, p. 83/138)

Declaração sobre os Princípios e Liberdades Fundamentais no Trabalho, as Recomendações nº 90 e 111, e as Convenções nº 100 e 111 da OIT.²¹

Desse modo e do ponto de vista especificamente das convenções internacionais, é inegável que a MP 905 (tal como a Lei 13.467/17), além de violar, em grande medida, a estrutura de proteção ao trabalho humano, desnatura tanto o conceito de direito fundamental ao trabalho digno, quanto de justiça social, bem como desrespeita o direito fundamental, principalmente, pela flexibilização da jornada, pela flexibilização das verbas salariais, pela flexibilização da negociação coletiva, pela flexibilização das medidas de proteção e à saúde e segurança do trabalhador.²²

Veja-se que, ao dificultar a inclusão social regulada e protegida do trabalhador no mercado de trabalho, a MP 905 discrimina e lesa o direito fundamental ao trabalho digno, mercantilizando o trabalho humano em franco desrespeito à Declaração Universal dos Direitos Humanos e à Declaração de Filadélfia. Somado a isso, quando impede o essencial acesso à justiça pela quitação extrajudicial, há violação da meta da OIT alicerçada nos princípios da proteção, da progressividade social e da vedação do retrocesso, além da violação à promoção da dignidade constante na Declaração de Filadélfia, anexa à constituição da OIT, e ao teor da Declaração da OIT sobre os Princípios Fundamentais e Direitos do Trabalho, a Agenda Internacional para o Trabalho Decente, e a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa.²³

Somado a isso, com a imposição de flexibilização somente *in pejus* da negociação coletiva, há violação da Convenção nº 98 da OIT (direito à sindicalização e negociação coletiva) e da Convenção nº 154 da OIT (direito ao fomento à

²¹ PIMENTA, Raquel Betty de Castro - em artigo “A Reforma Trabalhista brasileira e as normas internacionais do trabalho de proteção contra a discriminação” (pág. 181/187) no Livro “Trabalho, Tecnologias e os Desafios Globais dos Direitos Humanos, Estudos e Perspectivas”, coordenado por Fabrício Bertini Pasquot Polido, Maria Rosaria Barbato e Natália das Chagas Moura, LUMEN JURIS, 2019/RJ;

²² DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves - em artigo “As Normas Internacionais de Direitos Humanos e a Lei da Reforma Trabalhista no Brasil” (pág. 38/40) no Livro “Direito Internacional do Trabalho – estudos em homenagem ao centenário da OIT”, obra coordenada por Ney Maranhão e Pedro Tourinho Tupinambá. São Paulo, Amatra, LTr, 2019;

²³ idem;

negociação coletiva), assim como, diante da flexibilização de medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, também violação da Convenção nº 155 da OIT.²⁴

Nesta conjuntura, por essência do contexto histórico entre capital e trabalho e a razão de ser dos direitos sociais, cumpre se reverenciar que o *“Direito do Trabalho se rege pelos princípios da progressividade e do não retrocesso. Suas normas são direitos fundamentais. Neste quadro, em que os direitos trabalhistas estão impressos como conquistas históricas que decorrem de muitas lutas sociais, não se pode dar respaldo jurídico a qualquer interesse econômico que vislumbre a supressão de direitos fundamentais e a imposição de retrocessos à condição humana dos trabalhadores e trabalhadoras como tábua de salvação.”*²⁵

Constituição Federal de 1988

É sempre importante se valoriza que a nossa Constituição Federal nasceu do pacto social de 1988 e com a diretriz implantar um Estado Democrático de Direito estruturado a partir de um tripé conceitual: pessoa humana e sua dignidade; a sociedade política, democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também democrática e inclusiva.²⁶

Isso porque ela, a CF/88, é consequência de um processo intenso de mobilização social de resistência e batalha por avanços, que ganhou força na luta pela redemocratização e contra a repressão do regime ditatorial militar desde o Golpe de 1964, principalmente desde os referidos movimentos operários surgidos em 1979.

Assim, dentro dos princípios fundamentais, assegurou-se, na CF/88, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e livre-iniciativa (art. 1º), bem como a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais e vedação de quaisquer

²⁴ ibidem;

²⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz - artigo “MP 881: a ruptura democrática fazendo escola” (acessado em 13/08/19) https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-881-a-ruptura-democratica-fazendo-escola?fbclid=IwAR06x6OEICtiS8O8Ia_ZXf0VZDrmZWxcH61Nr-Awj4vHDJSRsrH78shtThA

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho - “Curso de Direito do Trabalho” (LTr, 2018 - p.117). Neste período, os direitos trabalhistas sofreram diversos e profundos ataques: intervenção nos sindicatos, restrição ao direito de greve (Lei 4330/64), política salarial recessiva (Lei 4923/64), ofensiva à estabilidade decenal pela regra do FGTS (Lei 5.107/66); alterações depreciativas da medicina e segurança no trabalho (Dec. Lei 229); trabalho temporário (Lei 6.019/74); origem da terceirização com a lei do vigilante (Lei 7.102/83) para beneficiar o sistema bancário; restringe reconhecimento de vínculo ao representante comercial (Lei 4.886/65); redução salarial (Lei 4.923/65); dentre outras.

formas de discriminação, como objetivos fundamentais da República (art. 3º). Somado a isso, os direitos humanos devem prevalecer nas relações internacionais do país (art. 4º).

Já no artigo 5º, nos Direitos e Garantias Individuais, a propriedade privada é garantida (inc. XXII) mas vinculada à sua função social (inc. XXIII), principalmente, porque, no artigo 186, a função social da propriedade deve observar as disposições que regulam a relação de trabalho e seu bem estar.

Ainda determina expressamente a CF/88, pelo artigo 170, que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano, ou seja, assegurando a todos uma existência digna, sob os ditames da justiça social, atentando-se para a função social da propriedade, a redução das desigualdades sociais e o pleno emprego.

Como inovação, o Direito Social do Trabalho está notadamente inserido no Título III, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, Capítulo II: “Dos Direitos Sociais”, cujos artigos 6º a 11 regulam os direitos sociais individuais e coletivos.

Em especial, merecem destaques quatro dos incisos do artigo 7º, além de seu *caput* e inc. I, já debatidos, pelo patente conflito com a MP 905:

- ✓ inc. V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- ✓ inc. XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- ✓ inc. XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- ✓ inc. XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Somado a isso, no mesmo contexto, novamente merece expressa menção o inciso XVIII do Art. 5º, pelo qual “*a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento*”, o que torna inadmissível a intervenção estatal e a multa de até R\$ 100 mil estabelecida pela MP 905 ao associado sindical que não votar sem justificativa – é pior do que o regramento para as eleições oficiais! Isso sem falar do teor específico do artigo 8º, pelo qual “*É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical*”.

Dessa forma, a CF/88, regulando o sistema capitalista de produção, mas não sob uma ordem jurídica liberal, fixou parâmetros essenciais para um “desenvolvimento sustentável”, ou seja, de um capitalismo socialmente responsável a partir dos postulados do Direito Social.²⁷

APONTAMENTOS FINAIS

Os Direitos Humanos Sociais Fundamentais Laborais são patamares mínimos de uma civilização, de uma sociedade estruturada e base de uma Nação, e não margem de barganha na exploração da mão de obra inventariada como mercadoria descartável pelo lucro.

Os limites humanitários de convivência na sociedade capitalista internacional são bases da paz mundial e da dignidade da pessoa humana, contra a miséria planejada e as conquistas usurpatórias e desleais de mercado e soberania das Nações.

Tanto que tais direitos humanos jamais se submetem, do ponto de vista do efeito limitador, ao rol previsto nos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais, tendo em vista que não nascem no momento de sua positivação, mas afirmam-se como produtos culturais resultantes dos intensos processos de luta pela dignidade humana nas mais variadas dimensões. Passam, pois, do campo da retórica do liberalismo da igualdade meramente formal para a verdadeira igualdade material configurada pelo pleno acesso igualitário de todas as pessoas aos bens materiais e imateriais da vida.²⁸

É inegável, de outro lado, que a ausência de direitos provoca o aumento de sofrimento aos trabalhadores e às trabalhadoras, a ampliação de conflitos pela exploração intensificada e a insustentabilidade econômica nas bases do mercado interno de cada país.

Ademais, pelas atuais estatísticas de elevada quantidade de pessoas em desemprego, de desalentados e subutilizados, em trabalho informal, somadas à

²⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz - “Curso de Direito do Trabalho” (Vol. 1 – Parte II – p.355/379)

²⁸ HERRERA FLORES, Joaquín, citado por Grijalbo Fernandes Coutinho em seu artigo publicado em <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/blade-runner-antecipou-o-tempo-de-ataque-sistematico-ao-direito-do-trabalho-e-de-promocao-da-descartabilidade-humana-laboral?fbclid=IwAR1rNn8TFgDBjfvNR4tEKcOaRCcnLYDyG8HemjRHtKc8H7s-Qp5nbjciwFA> (acessado em 23/08/19)

desindustrialização, à retração econômica do mercado consumidor interno, dentre outras questões preocupantes, como as terríveis perspectivas sociais diante da Reforma da Previdência e do agravamento do desemprego dos empregados com mais 50 anos, muitos em atividade insalubre e penosa, e ainda distantes da aposentadoria, aumentando o exército de reserva e o rol de miseráveis, fica evidente que o caminho demonstrado pelos números e pela epidérmica realidade atual vista nas ruas das cidades, que a precarização do direito social acarreta inequívoco distanciamento de um projeto mínimo de nação. Pior! Caminha em sentido contrário, na direção da barbárie, no caminho ao passado mais cruel, rumo ao século XIX.

Segundo o sociólogo Ricardo Antunes, o que deveria ser discutido não é se menos direitos geram mais empregos, mas, sim, se a população brasileira escolhe “o caminho da dignidade mínima para a população trabalhadora, ou (...) o caminho do (...) privilégio da servidão, da lei da selva, da corrosão completa. Portanto, essa tese que relaciona uma coisa à outra” – emprego ou direitos – “é falaciosa, mentirosa e manipuladora”.²⁹

Isso “demonstra, claramente, o que já se sabia desde a criação da OIT, em 1919, qual seja, que a exploração sem limites não interessa nem mesmo ao capital, valendo verificar, inclusive, o movimento em direção da regularização de direitos trabalhistas para os prestadores de serviços por intermédio de aplicativos que vem se institucionalizando na Califórnia”, na análise irreparável de Souto Maior.³⁰

Neste contexto, a MP 905, como arma legislativa de uma ideologia autoritária e neoliberal, lesa os direitos humanos fundamentais em seu único objetivo de precarizar a relação do jovem da classe trabalhadora na desonesta e desigual

²⁹ entrevista no site Uol em - https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2019/09/14/entrevista-sociologo-ricardo-antunes-trabalho-emprego-empreendedorismo.htm?utm_source=facebook&utm_medium=social-media&utm_campaign=noticias&utm_content=geral (acessado em 15/09/19)

³⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz - artigo “Sobre “modernização das relações de trabalho”, “altos estudos”, “pacotes” e o percurso consciente em direção à barbárie” <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/sobre-modernizacao-das-relacoes-de-trabalho-altos-estudos-pacotes-e-o-percurso-consciente-em-direcao-a-barbarie> (acessado em 07/09/19) - Emblematicamente, a Califórnia reconheceu relação de emprego entre o motorista e a empresa UBER, líder mundial na exploração da atividade de transporte via aplicativo;

disputa pela venda de sua força laboral e de seu tempo de vida em troca de condições de sobrevivência – como sua única alternativa.

De outro lado, a essência dos Direitos Humanos Sociais Fundamentais Laborais está em sua razão coletiva de surgir, que jamais foi uma concessão de qualquer governo ou da classe dominante, mas fruto de lutas sociais dos trabalhadores e das trabalhadoras, ou seja, como resultado da ação coletiva da classe trabalhadora, atitude vital para enfrentar a atual crise de civilização.

Parece, portanto, inequívoca a conclusão de que a mera judicialização dos conflitos, mesmo sob as graves lesões que contrariam as garantias fundamentais constitucionais e as convenções internacionais, incluindo seus princípios sociais mais inerentes aos direitos *pro homine* e ao progresso social na evolução histórica da relação capital/trabalho, parece não ser suficiente para resistir e, muito menos, avançar para algo mais civilizado. E pior ainda fica qualquer tentativa de institucionalização dos conflitos diante de um Estado que, ao final, também é o agressor, seja como fonte legislativa, seja como agente que viabiliza a exploração pelo Capital.

O caminho parece ser a retomada das raízes, do sentido existente no conflito central entre capital e trabalho, âmago do direito social, cuja alma advém da manifestação da classe trabalhadora em seu movimento mais legítimo: a mobilização consciente e coletiva, seja pela greve enquanto direito natural, seja pelas manifestações políticas, na acepção mais democrática extraída do conceito de Nação, através das pautas sociais. O direito social, na essência, não é a fonte, ele é resultado.

REFERÊNCIAS:

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Direito Internacional do Trabalho. São Paulo, LTr, 2019.

ANTUNES, Ricardo. O Privilégio da Servidão – O Novo Proletariado de Serviços na Era Digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo (organizador). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil IV – Trabalho Digital, Autogestão E Expropriação Da Vida. São Paulo, Boitempo, 2019.

ARAÚJO, Wallanna Dantas Oliveira de. Direitos fundamentais do trabalhador e a Declaração de 1998 da OIT. Tese de Pós-Graduação Em Ciências Jurídicas, UFPB, 2008.

BENDA, Laura Rodrigues (organizadora). A Reforma Trabalhista na Visão da AJD. Belo Horizonte, Casa do Direito, 2018.

- BEVIAN, Elsa Cristine. O Adoecimento dos Trabalhadores com a Globalização da Economia e o Espaço Político de Resistência. Florianópolis, Empório do Direito, 2017.
- BRAMANTE, Adriane, SERAU JR, Marco Aurélio, e FOLMANN, Melissa (Coordenadores). Os 100 anos da Proteção ao Acidente de Trabalho no Brasil. Curitiba, IBDP, 2018.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho Decente – Análise Jurídica Da Exploração Do Trabalho – Trabalho Escravo e Outras Formas de Trabalho Indigno. São Paulo, LTr, 5ª Ed. 2018.
- CANOTILHO, J.J. Gomes, CORREIA, Marcus Orione Gonçalves, e CORREIA, Érica Paula Barcha (coordenadores). Direitos Fundamentais Sociais. São Paulo, Saraiva, 2ª Ed. 2015.
- COUTINHO, Grijalbo Fernandes. Artigo “Blade Runner” Antecipou o Tempo de Ataque Sistemático ao Direito do Trabalho e de Promoção da Descartabilidade Humana Laboral. Publicado em <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/blade-runner-antecipou-o-tempo-de-ataque-sistematico-ao-direito-do-trabalho-e-de-promocao-da-descartabilidade-humana-laboral> (acessado em 23/08/19).
- CUÉLLAR, Martha Elisa Monsalve, SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da, e PIERDONÁ, Zélia Luiza (Coordenadoras). Impacto das Normas Internacionais da OIT no Direito do Trabalho e da Seguridade Social. São Paulo, Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridade Social, LTr, 2018.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, LTr, ed. 2018.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Capitalismo, trabalho e emprego – entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 3ª ed. 2017.
- FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues, e GOMES, Ana Virginia Moreira (organizadores). A Declaração de 1998 da OIT sobre Princípios e Direitos fundamentais no Trabalho. São Paulo, LTr 2014.
- KREIN, José Dari, OLIVEIRA, Roberto Vêras de, e FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Organizadores). Reforma Trabalhista no Brasil – promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.
- KREIN, José Dari, GIMENEZ, Denis Maracci, e SANTOS, Anselmo Luis dos (Organizadores). Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil. Campinas/SP, MPT e Instituto de Economia – CESIT, Curt Nimuendajú, 2018.
- MARANHÃO, Ney, e TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho (coordenadores), Direito Internacional do Trabalho. ANAMATRA, LTr. 2019.
- MEDEIROS, Benizete Ramos Medeiros, e VELLINHO, Rubens Soares (Coordenadores). Revista da ABRAT – nº VI. Diálogos das Convenções Internacionais do Trabalho com a Lei 13.467/2017 – Estudos em homenagem a Ministra Delaíde Miranda Arantes. Belo Horizonte, RTM, 2019
- MURADAS, Daniela, e PINTO, Roberto Parahyba de Arruda (coordenadores). Revista da ABRAT – nº V. Entre Memórias e Memoriais: Olhares da Advocacia sobre Reforma Trabalhista. Belo Horizonte, Instituto do Trabalho e Gestão Sindical, RTM, 2018.
- OIT. Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro - Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª Reunión, 2018. <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618490/lang-es/index.htm> (Acessado em 16/06/2019).
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios do Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. Tradução da atualização de Edilson Alckmin Cunha. São Paulo, LTr, 2015.
- PIOVESAN, Flávia, CARVALHO, Luciana Paula Vaz (Coordenação). “Direitos humanos e direito do trabalho”. São Paulo, Atlas, 2010.
- POCHMANN, Márcio; MORAES, Reginaldo. Capitalismo, Classe Trabalhadora e Luta Política no início do século XXI. São Paulo, Fund. Perseu Abramo, 2017.
- POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot, BARBATO, Maria Rosaria, e MOURA, Natália das Chagas (coordenadores). Trabalho, Tecnologias e os Desafios Globais dos Direitos Humanos, Estudos e Perspectivas. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2019.
- SCALÉRCIO, Marcos e MINTO, Tulio Martinez. Normas da OIT – Organizadas por Temas. São Paulo, LTr, 2017.
- SCALÉRCIO, Marcos, PEREIRA, Leone, e MINTO, Tulio Martinez. NRs e Normas Nacionais e Internacionais de Saúde e Segurança no Trabalho – Organizadas por Temas. São Paulo, LTr, 2018.

- SILVA, Homero Batista Mateus da. CLT Comentada. São Paulo, RT, 2ª edição 2019.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Validade e eficácia da Convenção 158 da OIT perante o ordenamento jurídico brasileiro. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v.25, n. 94, p. 7-23, abr./jun.1996.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Teoria Geral do Direito do Trabalho – Curso de Direito do Trabalho Vol. I – Parte I (história internacional). São Paulo, LTr, 2011.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Teoria Geral do Direito do Trabalho – Curso de Direito do Trabalho – Vol. 1 – Parte II (história nacional). São Paulo, LTr, 2017.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Conjuntura Política Brasileiro Sob Perspectiva Trabalhista – A Hora da Sensatez. Belo Horizonte, Instituto do Trabalho e Gestão Sindical, RTM, 2019.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz – artigos:
- “O fascismo como retórica e a democracia em risco”, <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-fascismo-como-retorica-e-a-democracia-em-risco> (acessado em 03/01/19)
 - “Uma Defesa do Ministério do Trabalho”, <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/uma-defesa-do-ministerio-do-trabalho> (acessado em 13/11/18)
 - “MP 881: a ruptura democrática fazendo escola”, https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-881-a-ruptura-democratica-fazendo-escola?fbclid=IwAR06x6OE1CtiS8O8Ia_ZXf0VZDrmZWxcH61Nr-Awj4vHDJSRsrH78shtThA (acessado em 13/08/19)
 - “Sobre “modernização das relações de trabalho”, “altos estudos”, “pacotes” e o percurso consciente em direção à barbárie”, <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/sobre-modernizacao-das-relacoes-de-trabalho-altos-estudos-pacotes-e-o-percurso-consciente-em-direcao-a-barbarie> (acessado em 07/09/19)
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, e SEVERO, Valdete Souto (coordenadores). Resistência – Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo, Expressão Popular, 2017.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, e SEVERO, Valdete Souto (coordenadores). Resistência II – Defesa e Crítica da Justiça do Trabalho. São Paulo, Expressão Popular, 2018.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, e SEVERO, Valdete Souto (coordenadores). Resistência III – O Direito do Trabalho diz Não à Terceirização. São Paulo, Expressão Popular, 2019.
- VIANA, Márcio Túlio. Do Trabalho Ao Salário: Pequenas Lições De Quem Ainda Está Aprendendo. Belo Horizonte, Instituto do Trabalho e Gestão Sindical, RTM, 2019