

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
CURSO DE MESTRADO EM DIREITO  
CLAUDIA FERNANDA NORILER SILVA**

**EXERCÍCIO DE CIDADANIA PARA REIVINDICAÇÕES DE RELAÇÃO DE  
TRABALHO DECENTE NO SETOR FRIGORÍFICO DO ESTADO DE MATO  
GROSSO DO SUL (2014-2019): ANÁLISE FRENTE AO MERCADO ECONÔMICO,  
TRABALHO E DEMOCRACIA**

**CAMPO GRANDE**

**2019**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL**  
**CURSO DE MESTRADO EM DIREITO**  
**CLAUDIA FERNANDA NORILER SILVA**

**EXERCÍCIO DE CIDADANIA PARA REIVINDICAÇÕES DE RELAÇÃO DE  
TRABALHO DECENTE NO SETOR FRIGORÍFICO DO ESTADO DE MATO  
GROSSO DO SUL (2014-2019): ANÁLISE FRENTE AO MERCADO ECONÔMICO,  
TRABALHO E DEMOCRACIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direitos Humanos.

Área de concentração: Direitos Fundamentais, Democracia e Desenvolvimento Sustentável.

Orientadora: Profa. Dra. Maurinice Evaristo Wenceslau.

**CAMPO GRANDE**

**2020**

## RESUMO

Esta dissertação, intitulada **Exercício de cidadania para reivindicações de relação de Trabalho Decente no Setor Frigorífico do Estado do Mato Grosso do Sul (2014-2019): Análise frente ao mercado econômico, trabalho e democracia**, se propõe a desenvolver a democracia na relação de trabalho como alternativa para a reivindicação de condições de trabalho decente pelos empregados. Por isso, a pesquisa relaciona os conceitos de mercado econômico, trabalho e democracia para verificar se as formas existentes de exercício de cidadania são capazes de dignificar as condições de trabalho. Como objeto de pesquisa, optou-se pelo Setor Frigorífico do Estado do Mato Grosso do Sul (MS), em razão de ser constituído pelos legitimados a estabelecer condições de trabalho em negociação coletiva. A pesquisa se limitou ao período compreendido entre 2014 e 2019, pois corresponde ao tempo necessário para aprovação de duas datas base de negociação. Com isso, contribui-se para a comparação do incremento das práticas de cidadania entre os períodos anterior e posterior à lei n. 13.467 de 2017. Delimitou-se a seguinte problemática: Quais instrumentos democráticos permitiram a reivindicação de trabalho decente pelos trabalhadores do Setor Frigorífico no Estado do MS, entre os anos 2014 e 2019? A pesquisa tem como objetivo geral: analisar as possibilidades democráticas da relação de trabalho que resultam no exercício da cidadania para reivindicação de trabalho decente pelos empregados. Como objetivos específicos, a pesquisa se propõe a fazer a leitura das produções científicas sobre as temáticas do cenário econômico e social do trabalho; examinar as articulações entre trabalho, cidadania e condições de trabalho; apresentar o conceito de trabalho decente; analisar as informações obtidas sobre os instrumentos de exercício da cidadania na relação de trabalho e o incremento das condições entre os atores sociais do trabalho do Setor Frigorífico, no Estado do MS, entre os anos de 2014 e 2019. Como pesquisa bibliográfica, por meio da utilização de marcos teóricos, partir-se-á do ideal de democracia de Bobbio (2002) e do valor universal democrático de Sen (1999), bem como o conceito de cidadania proposto por Habermas (2012), e as contribuições sobre a globalização de Santos (1999). Assim, o atual cenário global de distribuição do emprego e a posição de supremacia do poder econômico, que se fez refletir nacionalmente pela edição da Lei nº 13.467, faz-se necessário desenvolvimento e efetivação de formas de cidadania, para ampliar as possibilidades democráticas de reivindicação de relação de trabalho decente no Setor Frigorífico, do Estado do MS, quando examinadas as formas utilizadas no período compreendido entre 2014 e 2019.

**Palavras-chave:** trabalho decente; democracia; cidadania; mercado econômico.

## ABSTRACT

This dissertation, entitled *Exercising citizenship for claims of a Decent Work relationship in the Refrigeration Sector of the State of Mato Grosso do Sul (2014-2019): Analysis of the economic market, work and democracy*, proposes to develop democracy in the work relationship as an alternative to claiming decent working conditions by employees. For this reason, the research relates the concepts of economic market, work and democracy to verify whether the existing forms of exercising citizenship are capable of dignifying working conditions. As a research object, the Refrigeration Sector of the State of Mato Grosso do Sul (MS) was chosen, because it was constituted by those legitimated to establish working conditions in collective bargaining. The research was limited to the period between 2014 and 2019, as it corresponds to the time required for the approval of two base negotiation dates. This contributes to the comparison of the increase in citizenship practices between the periods before and after Law no. 13,467 2017. The following problem was defined: What democratic instruments allowed the claim of decent work by workers in the Refrigeration Sector in the State of MS, between the years 2014 and 2019? The research has as its general objective: to analyze the democratic possibilities of the work relationship that result in the exercise of citizenship to claim decent work by employees. As specific objectives, the research proposes to read the scientific productions on the themes of the economic and social scenario of work; examine the links between work, citizenship and working conditions; present the concept of decent work; to analyze the information obtained about the instruments of exercising citizenship in the work relationship and the increase of conditions among the social actors of the Refrigeration Sector, in the State of MS, between the years 2014 and 2019. As a bibliographic research, through the use of theoretical frameworks, we will start from Bobbio's ideal of democracy (2002) and Sen's democratic universal value (1999), as well as the concept of citizenship proposed by Habermas (2012), and the contributions on the globalization of Santos (1999). The dissertation is divided into three chapters. The first deals with the concepts of economic market, labor and democracy in the labor environment. For this, it brings an examination of the social contract before the employment contract, presents the main contemporary questions about work and reflects on the social value of work and the social function of property. The second chapter deals with the exercise of citizenship in the work environment; therefore, it brings a conceptual approach regarding citizenship and the work environment. Based on the idea of Santos (1998), we reflect on the democratic rediscovery of work, with specific reflections on the concepts of decent work, democratic instruments, in addition to bringing a brief discussion in the midst of labor reform. The third chapter comes to the effective analysis regarding the representation of the worker in the company. Initially, it seeks to examine how worker representation in the company is organized in Brazil; then, a similar analysis is made, but within the precepts of the International Labor Organization. Still in the third chapter, space is opened to discuss union freedom, as a fundamental right, the driving force behind the democratization of work. As a conclusion, considering the current global scenario of the distribution of unemployment and the position of supremacy of economic power, which was reflected nationally by the enactment of Law No. 13,467, it is necessary to develop and implement forms of citizenship, to expand the possibilities democratic demands for a decent work relationship in the Refrigeration Sector of the State of MS, when examining the forms used in the period between 2014 and 2019.

**Keywords:** decent work; democracy; economic market.

## SUMÁRIO

<b>NOTAS INTRODUTÓRIAS</b> .....	6
<b>1 MERCADO ECONÔMICO E TRABALHO</b> .....	14
1.1 CONTRATO SOCIAL AO CONTRATO DE TRABALHO .....	15
1.2 DILEMAS CONTEMPORÂNEOS E GLOBAIS DO TRABALHO .....	19
1.3 VALOR SOCIAL DO TRABALHO .....	24
1.4 MERCADO ECONÔMICO E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA .....	27
<b>2 EXERCÍCIO DA CIDADANIA NO AMBIENTE DO TRABALHO</b> .....	37
2.1 VALOR DEMOCRÁTICO NO TRABALHO .....	53
2.2 TRABALHO DECENTE DA OIT: DIÁLOGO SOCIAL E TRIPARTISMO .....	42
2.3 REDESCOBERTA DEMOCRÁTICA DO TRABALHO .....	43
2.4 REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA E A PARTICIPAÇÃO CIDADÃ NO AMBIENTE DE TRABALHO .....	46
2.5 INSTRUMENTOS DEMOCRÁTICOS PARA A CIDADANIA NA RELAÇÃO DE TRABALHO .....	50
2.6 VALOR DEMOCRÁTICO NA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988.....	52
<b>3 ANÁLISE DA REPRESENTAÇÃO DO TRABALHADOR NA EMPRESA NO SETOR FRIGORÍFICO DO ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL</b> .....	56
3.1 REPRESENTAÇÃO DO TRABALHADOR NA EMPRESA NO BRASIL .....	56
3.2 REPRESENTAÇÃO DO TRABALHADOR NA EMPRESA NA OIT.....	62
3.3 LIBERDADE SINDICAL E A REPRESENTAÇÃO.....	64
3.4 REPRESENTAÇÃO DO TRABALHADOR NA EMPRESA NO SETOR DO FRIGORÍFICO DO ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL ENTRE OS ANOS DE 2014 E 2019 .....	67
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	76
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	78

## NOTAS INTRODUTÓRIAS

Esta dissertação, intitulada **Mercado econômico, trabalho e democracia: exercício de cidadania para reivindicações de relação de trabalho decente no Setor Frigorífico do Estado de Mato Grosso do Sul (2014-2019)**, surge de inquietação pessoal pelo estudo das possibilidades de transformação do trabalho no Brasil e no Mundo. O interesse pela pesquisa voltada ao exercício da cidadania no trabalho decorre da verificação, observada no contato próximo com as reivindicações dos trabalhadores frente ao empregador, da importância do estabelecimento de formas mais democráticas de participação do trabalhador na definição dos contornos da própria relação de trabalho, notadamente naqueles pontos que mais interessam aos empregados, tais como política salarial, medidas de saúde e segurança, jornada de trabalho e intervalos.

Essa proximidade com a temática decorre do exercício do cargo de Procuradora do Trabalho, atualmente na cidade de Três Lagoas (MS), pelo qual tenho acompanhado com frequência o exercício de reivindicações sindicais não atendidas pelo empregador, sob o argumento de que o “mercado econômico” não recomenda ou não permite a adoção das referidas pautas.

Em 2015, após convite para a elaboração de texto sobre o tema “representação do trabalhador na empresa”, observei a existência de poucos trabalhos e pesquisas relacionadas ao tema. Os poucos trabalhos que tratam da questão não relacionam o assunto com a democracia ou a cidadania, de forma que se deixava concluir que a representação do trabalhador na empresa, em qualquer de suas formas, dependeria do aceite e da promoção pelo próprio empregador.

Percebeu-se, inclusive, uma ausência de dados e informações sobre a implementação, por exemplo, da possibilidade de representação do trabalhador na empresa previsto no art. 11, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), sendo que o próprio Ministério do Trabalho, hoje Ministério da Economia, até o início de 2018, ainda não realizava o controle ou fiscalização da referida previsão, sob o argumento de que o tema dependia de regulamentação por parte de lei ordinária.

Ademais, acompanha-se à nível global uma tendência de alteração na representação clássica do trabalhador na relação de trabalho, a qual restou amparada pelo legislador brasileiro na recente “reforma trabalhista”<sup>1</sup> promovida pela lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) que

---

<sup>1</sup>Sobre a utilização dos termos “reforma trabalhista” e “modernização trabalhista”, escreve Jorge Luiz Souto Maior (2017): A Lei n. 13.467/17, ademais, não propõe uma reforma e tratá-la como tal acaba obscurecendo o

alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº5.452 (BRASIL, 1943), e as Leis nºs6.019 (BRASIL, 1974), 8.036 (BRASIL, 1990) e 8.212 (BRASIL, 1991), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

As mudanças legislativas do trabalho no Brasil são reflexo dos efeitos da globalização mundial. Em 2017, a lei trabalhista brasileira extinguiu o imposto sindical e, simultaneamente, permitiu a ampliação da terceirização. Tais fatores podem impactar no modelo tradicional de representação sindical dos trabalhadores perante o Poder Econômico do Mercado, na relação de trabalho.

Os efeitos da globalização revelam uma alteração profunda na forma clássica de emprego, que se perfaz nos elevados números de desemprego estrutural, informalidade e empregabilidade vulnerável, circunstância que também afeta o tema escolhido para este trabalho.

Então, nessa condição, e também com este enfoque, elaborei em conjunto com minha orientadora Dra. Maurinice Evaristo Wenceslau, o capítulo “Repensando a relação entre o capital e o trabalho sob um viés democrático: efetivação do Direito à Alimentação Adequada pelos atores sociais do trabalho no setor de celulose de Três Lagoas (MS) no Livro “Direito Humano à Alimentação Adequada: perspectivas e desafios”, no qual já defendo a necessidade de ampliação democrática na participação da classe trabalhadora na definição das condições de trabalho que interfiram sobremaneira no próprio gozo dos direitos fundamentais. No caso do citado capítulo, o direito à alimentação adequada.

No artigo “Repensando a relação entre o capital e o trabalho sob um viés mais democrático” apresentado no III Congresso Internacional de Direitos Humanos de Coimbra, tive a oportunidade de discutir sobre a democratização, que pensada inicialmente para os espaços públicos, deveria ser alargada para instituições e corporações que são impregnadas de poder econômico, sob pena de a regra democrática esvaziar-se por completo diante da perda hegemônica dos Estados.

Diante deste cenário de limitação de recursos materiais, bibliográficos e documentais sobre o assunto, e das mencionadas transformações no mundo do trabalho, esta pesquisa se propõe a desenvolver a questão da democracia e da cidadania na relação de trabalho, suas

---

seu percurso histórico, que não pode ser esquecido e muito menos legitimado. Ora, a Lei em questão é fruto da atuação de um governo que chegou ao poder apenas porque firmou o compromisso de satisfazer os interesses do grande capital e que a cada instante de instabilidade provocada pela Lava Jato buscou justificativa para se manter no poder reafirmando seu compromisso em realizar as ditas “reformas impopulares”, reformas trabalhista e previdenciária e o congelamento de gastos sociais (“PEC do fim do mundo”) (MAIOR, 2017).

possibilidades e facetas, como uma alternativa para a reivindicação de condições de trabalho decente pelos empregados.

Portanto, o tema da pesquisa pretende relacionar os conceitos de **mercado econômico, trabalho e democracia**, para, então, verificar se as formas existentes de exercício de cidadania na relação de trabalho são capazes de dignificar as condições de trabalho dos empregados no Setor Frigorífico do Estado do Mato Grosso do Sul no cenário econômico atual.

Por “Mercado Econômico”, este trabalho não trata do merolugar de intercâmbio mercantil, ou espaço de troca, compra ou venda de mercadorias, mas sim do “sistema de mercado”, sistema de auto regulação baseado na economia de mercado, que só foi possível no mundo moderno. Conforme as lições de Polany (1983, p. 77), trata-se de um sistema que, mediante seus mecanismos naturais, organiza o espaço econômico e social sem necessidade da intervenção estatal. A economia é governada exclusivamente pelos preços do mercado, automaticamente fixados. O mercado converte-se, assim, em uma instância de regulação social junto ao Estado.

Nesse contexto, a produção capitalista exige intercâmbio de relações, mercadorias e dinheiro, mas sua diferença específica é a compra e venda de força de trabalho. Para esse fim, três condições básicas tornam-se generalizadas. Em primeiro lugar, os trabalhadores são separados dos meios com os quais a produção é realizada. Em segundo, os trabalhadores estão livres de constringências legais, tais como servidão ou escravidão, que os impeçam de dispor de sua força de trabalho. Em terceiro, o propósito do emprego do trabalhador torna-se a expansão de uma unidade de capital pertencente ao empregador, que está assim atuando como um capitalista. O processo do trabalho começa, portanto, como um contrato que estabelece as condições da venda da força de trabalho pelo trabalhador e sua compra pelo empregador.

Portanto, no cenário econômico do capital, o “Trabalho” é tido como “um mero fator de produção” (ANTUNES, 2015). Entretanto, a Constituição Federal (BRASIL, 1988) elevou o “Valor Social do Trabalho” à categoria de Princípio Constitucional Estruturante<sup>2</sup>, anunciou que a ordem econômica deve fundamentar-se na valorização do trabalho humano<sup>3</sup>, enumerou o trabalho como Direito Social<sup>4</sup> e expressou o trabalho como primado da Ordem Social<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup>“Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”. BRASIL. Constituição [1988]. Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: . Acesso em: 21 maio 2012.

<sup>3</sup> “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios

O Valor Social do Trabalho estabelece o compromisso do Estado de garantir uma existência digna ao trabalhador e impedir que seja avaliado somente em seu aspecto econômico, como um “[...] elemento a mais no processo produtivo, e não como um valor a ser preservado na sociedade” (GOMES, 2001).

O *Valor* dado ao trabalho pelo constituinte brasileiro também encontra razão nos fundamentos da teoria tridimensional de Reale (2005), segundo o qual onde quer que haja um fenômeno jurídico, há, necessariamente, um fato subjacente (fato econômico, geográfico, demográfico, de ordem técnica, etc.) e um valor, que confere determinada significação a esse fato, inclinando ou determinando a ação dos homens no sentido de atingir ou preservar certa finalidade ou objetivo. O valor dá o tom de interpretação de uma regra ou norma, que representa a relação ou medida que integra um daqueles elementos ao outro, o fato ao valor.

E o valor do trabalho é medido neste trabalho pela sua conformidade ao conceito de trabalho decente elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, segundo o qual o trabalho é decente quando respeita as normas internacionais do trabalho, promove o emprego de qualidade, a proteção social e o diálogo social (OIT, 2018). E é no aspecto do diálogo social que o presente trabalho pretende ancorar os conceitos de mercado econômico, trabalho e democracia.

A “redescoberta democrática do trabalho”, a qual corresponderia à necessária reinvenção do movimento de representação dos trabalhadores, é desenvolvida conforme as lições de Santos, para quem o movimento sindical terá de buscar a “revalorização das comissões de trabalhadores e de comissões sindicais com funções alargadas à transnacionalização do movimento sindical” (SANTOS, 1998, p. 40).

Dessa forma, a democratização da relação entre capital e trabalho requer problematizar a relação entre trabalho e mercado, permitindo maior circulação da palavra e tomadas de decisão mais compartilhadas. Requer instalar processos que convoquem diferentes conhecimentos na construção de objetos de investimento mais coletivos. (OLIVEIRA, 2012).

---

[...]”. BRASIL. Constituição [1988]. Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial da República Federativa do Brasil.

<sup>4</sup> “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”. BRASIL. Constituição [1988]. Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial da República Federativa do Brasil.

<sup>5</sup> “Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais [...]”. BRASIL. Constituição [1988]. Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial da República Federativa do Brasil.

Para isso, o presente texto utilizará o conceito de democracia segundo a formulação de Bobbio (2002, p. 36), o qual afirmou que a democracia não se refere só à ordem do poder público do Estado, mas deve existir em todas as relações sociais, econômicas, políticas e culturais. Da mesma forma, Sen (1999) contribuirá com o desenvolvimento de democracia como um valor, que ultrapassa os eixos de voto e representação política.

O valor democrático, portanto, deve ser trazido para a relação entre o trabalho e o capital, sendo de extrema importância que os instrumentos de exercício da cidadania sejam plenamente vigorados na legislação nacional e internacional e devidamente incentivados, fazendo-se necessário a atualização e alargamento do conceito democrático, justamente diante da sobreposição do poder político pelo poder econômico (HABERMAS, 2012).

Apresentados os primeiros contornos conceituais e teóricos do trabalho, passo a expor os contornos metodológicos e os recortes da pesquisa. Assim, optou-se pelo Setor Frigorífico do Estado do Mato Grosso do Sul (MS) como sujeito de análise, objeto de pesquisa, em razão de ser constituído pelas partes legitimadas a estabelecer condições de trabalho em instrumentos de negociação coletiva: a Federação dos Trabalhadores na Indústria da Alimentação do Estado do MS e as empresas que atuam no ramo de abatimento de animais e processamento de carnes e derivados.

A escolha do referido setor econômico se dá pela importância conferida politicamente às empresas de abate e processamento de carnes no Estado do MS, as quais participam de forma marcante no processo de exportação brasileiro, bem como em razão do impacto do setor no índice de empregabilidade do Estado e nos altos índices de acidentes e doenças ocupacionais que resultam desta ocupação (SARDA, 2009).

Quase como regra, as empresas frigoríficas do Estado do MS empregam mais de duzentos trabalhadores, fato que pode fazer incidir a normatividade do art. 11 da CRFB<sup>6</sup>, o qual estabelece a garantia de representatividade dos trabalhadores pelo entendimento direto com o empregador nas empresas com mais de duzentos empregados.

A pesquisa se limitará ao período compreendido entre 2014 e 2019, pois corresponde ao tempo necessário para discussão e aprovação de duas datas base de negociação coletiva e, inclusive, pode fornecer material produzido após a edição da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), que prevê a Reforma Trabalhista, possibilitando comparação como método de análise. O método comparativo consiste no confronto entre elementos considerados em seus atributos

---

<sup>6</sup> Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. (BRASIL, 1988).

com a finalidade de obter semelhanças e diferenças que possam ser constatadas e relacionadas (MARCONI; LAKATOS, 2004).

Pretende-se, também, contribuir para a comparação do incremento das práticas de cidadania entre os períodos anterior e posterior à lei n. 13.467 (BRASIL, 2017), já que realizará a coleta de dados, por meio da verificação da existência de instrumentos democráticos de cidadania nos documentos decorrentes da negociação coletiva no Setor Frigorífico do Estado do Mato Grosso do Sul, entre os anos de 2014 e 2019.

Na análise do tema considera-se a realidade e o cotidiano das relações entre o trabalhador e o empregador. Neste sentido, a promoção da cidadania pode impactar no desenvolvimento democrático brasileiro e o estudo dos instrumentos de exercício de cidadania existentes pode impulsionar a realidade prática das reivindicações frente ao mercado econômico e ao Estado, enquanto determinante das políticas públicas de emprego e enquanto solidificador do poder econômico.

Considerando o exposto, delimitou-se a seguinte problemática: Quais instrumentos democráticos permitiram o exercício de cidadania para reivindicações de trabalho decente pelos trabalhadores do Setor Frigorífico no Estado do Mato Grosso do Sul, entre os anos 2014 e 2019?

Apresentam-se, como hipóteses: I. Considerando o atual cenário global de distribuição do emprego e renda e a posição de supremacia do poder econômico na relação de trabalho, que se fez refletir nacionalmente pela edição da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), faz-se necessária a criação, o desenvolvimento e efetivação de novas formas de exercício de cidadania e dos instrumentos já existentes, para ampliar as possibilidades democráticas de reivindicação de relação de trabalho decente no Setor Frigorífico, do Estado de Mato Grosso do Sul, quando examinadas as formas utilizadas no período compreendido entre 2014 e 2019. II. Embora existam instrumentos democráticos suficientes para o exercício da cidadania no seio das relações de trabalho, existe uma omissão estatal em promover o tema, seja em razão do conflito entre a representação pelos próprios trabalhadores e as entidades sindicais, seja em razão da ausência de poder do Estado diante do poder econômico. III. Embora existam instrumentos democráticos suficientes para o exercício da cidadania no seio das relações de trabalho, há dificuldades de concretização prática pelos trabalhadores, em razão da ausência de uma liderança, ou de uma dimensão coletiva ou do próprio senso de cidadania pelos atores sociais.

Para se constatar/refutar tais hipóteses, a pesquisa tem como objetivo geral: analisar as possibilidades democráticas da relação de trabalho que resultam no exercício da cidadania

para reivindicação de trabalho decente, pelos empregados, do Setor Frigorífico do Estado do Mato Grosso do Sul, no período compreendido entre os anos de 2014 e 2019.

Como objetivos específicos, a pesquisa se propõe a fazer a leitura das produções científicas sobre as temáticas do atual cenário econômico e social do trabalho; examinar as articulações entre trabalho, cidadania e inclusão social; apresentar e examinar o conceito de trabalho decente, relacionando-o ao trabalho exercido no Setor Econômico Frigorífico; buscar informações e dados sobre os instrumentos de exercício da cidadania para reivindicações de trabalho decente pelos empregados do Setor Frigorífico, no Estado do Mato Grosso do Sul, entre os anos de 2014 e 2019; analisar os dados e informações obtidas para verificar a receptividade prática da norma pelos atores sociais do trabalho do Setor Frigorífico no Estado do Mato Grosso do Sul entre os anos de 2014 e 2019; analisar os dados e informações obtidas para verificar a relação entre os instrumentos de exercício da cidadania na relação de trabalho e o incremento efetivo das condições de trabalho decente entre os atores sociais do trabalho do Setor Frigorífico, no Estado do Mato Grosso do Sul, entre os anos de 2014 e 2019.

Como pesquisa bibliográfica, por meio da utilização de marcos teóricos, partir-se-á do ideal de democracia de Bobbio (2002) e do valor universal democrático de Sen (1999), bem como o conceito de cidadania tal qual proposta por Habermas (2012), e as contribuições sobre a globalização de Santos (1999).

A dissertação está dividida em três capítulos. O primeiro trata dos conceitos de mercado econômico, trabalho e democracia no ambiente laboral. Para isso, traz um exame do contrato social ante o contrato de trabalho, apresenta as principais questões contemporâneas sobre o Direito do Trabalho, além de refletir sobre o valor social do trabalho e a função social da propriedade.

O segundo capítulo trata do exercício da cidadania no ambiente laboral; por isso, traz uma abordagem conceitual a respeito da cidadania e meio ambiente do trabalho. Partindo da ideia de Santos (1998), reflete-se sobre a redescoberta democrática do trabalho, com reflexões pontuais a respeito dos conceitos de trabalho decente, instrumentos democráticos, além de trazer uma breve discussão no bojo da reforma trabalhista.

O terceiro capítulo chega à efetiva análise a respeito da representação do trabalhador na empresa no Setor Frigorífico do estado do Mato Grosso do Sul. Inicialmente, busca-se examinar como está organizada no Brasil a representação do trabalhador na empresa; em seguida, faz-se semelhante análise, mas dentro dos preceitos da Organização Internacional do Trabalho.

Ainda no terceiro capítulo, abre-se espaço para discutir a liberdade sindical, como direito fundamental do trabalhador, mola propulsora da democratização das relações de trabalho. Depois desse panorama, faz-se o estudo a respeito da representação do trabalhador na empresa no Setor Frigorífico, no estado do Mato Grosso do Sul, entre os anos de 2014 a 2019.

Ressalta-se, também, a importância de trazer à lume a discussão do referido tema, notadamente diante da ausência ou insuficiência dos estudos já produzidos quanto à temática, inclusive no seio das instituições que têm como atribuição a preservação do equilíbrio entre o trabalho e a propriedade e a missão de melhoria da condição social do trabalhador.

## 1 MERCADO ECONÔMICO E TRABALHO

A dissertação relaciona os conceitos de **mercado econômico, trabalho e democracia**, com a finalidade de verificar se as formas existentes de exercício de cidadania na relação de trabalho são capazes de dignificar as condições de trabalho dos empregados no Setor Frigorífico do Estado do Mato Grosso do Sul no cenário econômico atual. Para tanto, neste primeiro capítulo pretende desenvolver os conceitos de mercado econômico e trabalho e sua interrelação.

Por “Mercado Econômico”, este trabalho não trata do mero lugar de intercâmbio mercantil, ou espaço de troca, compra ou venda de mercadorias, mas sim do “sistema de mercado”, sistema de auto regulação baseado na economia de mercado, que só foi possível no mundo moderno. Conforme as lições de Polany (1983, p. 77), trata-se de um sistema que, mediante seus mecanismos naturais, organiza o espaço econômico e social sem necessidade da intervenção estatal. A economia é governada exclusivamente pelos preços do mercado, automaticamente fixados. O mercado converte-se, assim, em uma instância de regulação social junto ao Estado.

Nesse contexto, a produção capitalista exige intercâmbio de relações, mercadorias e dinheiro, mas sua diferença específica é a compra e venda de força de trabalho. Para esse fim, três condições básicas tornam-se generalizadas. Em primeiro lugar, os trabalhadores são separados dos meios com os quais a produção é realizada. Em segundo, os trabalhadores estão livres de restrições legais, tais como servidão ou escravidão, que os impeçam de dispor de sua força de trabalho. Em terceiro, o propósito do emprego do trabalhador torna-se a expansão de uma unidade de capital pertencente ao empregador, que está assim atuando como um capitalista. O processo do trabalho começa, portanto, como um contrato que estabelece as condições da venda da força de trabalho pelo trabalhador e sua compra pelo empregador.

Neste cenário econômico do capital, o “Trabalho” é tido como “[...] um mero fator de produção[...] ” (ANTUNES, 2013). Entretanto, a Constituição Federal (BRASIL, 1988) elevou o “Valor Social do Trabalho” à categoria de Princípio Constitucional Estruturante e estabeleceu que a ordem econômica deve fundamentar-se na valorização do trabalho humano. O Valor Social do Trabalho refere-se ao compromisso do Estado de garantir uma existência digna ao trabalhador e impedir que seja avaliado somente em seu aspecto econômico.

Onde quer que haja um fenômeno jurídico, há, necessariamente, um fato subjacente (fato econômico, geográfico, demográfico, de ordem técnica, etc.) e um valor, que confere determinada significação a esse fato, inclinando ou determinando a ação dos homens no

sentido de atingir ou preservar certa finalidade ou objetivo. O valor dá o tom de interpretação de uma regra ou norma, que representa a relação ou medida que integra um daqueles elementos ao outro, o fato ao valor (REALE, 2005).

Portanto, esta pesquisa se utiliza do conceito de trabalho decente da OIT de 1999 para definir a sua conformidade com o valor democrático. Segundo a OIT, o trabalho é decente quando respeita as normas internacionais do trabalho, promove o emprego de qualidade, a proteção social e o diálogo social. E é no aspecto do diálogo social que o presente trabalho pretende ancorar os conceitos de mercado econômico, trabalho e democracia.

## 1.1 CONTRATO SOCIAL AO CONTRATO DE TRABALHO

Neste primeiro momento, o trabalho propõe a reflexão da teoria originária da relação entre o capital e o trabalho e os fundamentos que a sustenta até os dias atuais. Como referencial teórico, parte-se do conceito de contrato social, conforme a idealização de Rousseau (2009) até a construção da corrente contratualista do direito do trabalho, utilizando-se do conceito de Viana (2005). Por fim, as lições de Santos(1999) servem para a compreensão do atual estado da relação entre o capital e o trabalho no mundo globalizado, situação predeterminada quando da pacificação pelo contrato social.

O contratualismo é uma abordagem da ética e filosofia política com base na teoria dos contratos sociais. São chamados de contratualistas os filósofos que buscaram explicar a origem da sociedade e o fundamento do poder político em um contrato social entre os indivíduos, marcando o fim do estado natural e o início da vida social e política.

Rousseau (2009) que viveu entre os séculos XVI e XVIII, afirmava que a origem do Estado e da sociedade está em um contrato social. As pessoas teriam vivido em um estado de natureza, mas por meio de um pacto firmado entre a maioria dos indivíduos de uma comunidade foram estabelecidas as regras de convívio social e instauradas as instituições do poder político:

As cláusulas deste contrato são de tal modo determinadas pela natureza do ato, que a menor modificação as tornaria vãs e de nenhum efeito; de sorte que, conquanto jamais tenham sido formalmente enunciadas, são as mesmas em todas as partes tacitamente admitidas e reconhecidas, até que, violado o pacto social, reentra cada qual em seus primeiros direitos e retoma a liberdade natural, perdendo a liberdade convencional pela qual ele aqui renunciou. (ROUSSEAU, 2009, p. 24).

Para Rousseau (2009), a propriedade privada teria sido um dos principais motivos de degradação da situação inicial de liberdade rumo à desigualdade e desarmonia, motivando os indivíduos à realização de um pacto social com o objetivo de estabelecer a liberdade civil.

Encontrar uma forma de associação que defenda e proteja de toda força comum a pessoa e os bens de cada associado, e pela qual, cada um, unindo-se a todos, não obedeça portanto senão a si mesmo, e permaneça tão livre como anteriormente. Tal é o problema fundamental cuja solução é dada pelo contrato social. (ROUSSEAU, 2009, p. 24).

Santos(1998) relaciona o originário conceito de contrato social, processo formador da sociedade, como o permissivo estabilizador e criador da moderna relação entre o capital e o trabalho:

contrato social é a grande narrativa em se funda a obrigação política moderna, uma obrigação complexa e contraditória porque foi estabelecida entre homens livres e, pelo menos em Rousseau, para maximizar e não para minimizar essa liberdade. O contrato social é assim a expressão de uma tensão dialética entre regulação social e emancipação social que se reproduz pela polarização constante entre vontade individual e vontade geral, entre o interesse particular e o bem comum. (SANTOS, 1998, p. 1).

Nesse sentido, para o autor português, “[...] o contrato social é a metáfora fundadora da racionalidade social e política da modernidade ocidental” (SANTOS, 1998, p. 2).

O contrato social seria, portanto, o meio escolhido pela sociedade para criar um paradigma de bem-estar econômico social:

A ideia do contrato social e os seus princípios reguladores são o fundamento ideológico e político da contratualidade real que organiza a sociabilidade e a política nas sociedades modernas [...] o contrato social visa criar um paradigma sócio-político que produz de maneira normal, constante e consistente quatro bens públicos: legitimidade da governação, bem-estar econômico e social, segurança e identidade colectiva. Estes bens públicos só são realizáveis em conjunto: são, no fundo, modos diferentes, mas convergentes de realizar o bem comum e a vontade geral. A prossecução destes bens públicos desdobrou-se numa vasta constelação de lutas sociais, desde logo as lutas de classes que exprimiam a divergência fundamental de interesses gerados pelas relações sociais de produção capitalista. Por via desta divergência e das antinomias inerentes ao contrato social entre autonomia individual e justiça social, entre liberdade e igualdade, as lutas pela prossecução do bem comum foram sempre lutas por definições alternativas do bem comum. Essas lutas foram-se cristalizando em contratualizações parcelares, incidindo sobre menores denominadores comuns entretanto acordados. Essas contratualizações foram-se, por sua vez, traduzindo numa materialidade de instituições que asseguraram o respeito e a continuidade do acordado. (SANTOS, 1998, p. 6).

Dessa forma, se há convergência para a vontade geral, a partir do estabelecimento das contratualizações e compromissos sociais, notadamente do acordo sobre o bem comum,

surge a ideia de socialização da economia. Isto é, “a materialidade normativa e institucional em que se traduziu a socialização da economia esteve a cargo do Estado, regulando a economia, mediando conflitos, reprimindo os trabalhadores até ao ponto de lhes extorquir consensos repressivos” (SANTOS, 1998, p. 7).

Portanto, a socialização da economia deu-se por via do reconhecimento progressivo da luta de classes enquanto instrumento, não de superação do capitalismo, mas de transformação do capitalismo. A regulação do tempo de trabalho, das condições de trabalho e do salário, a criação de seguros sociais obrigatórios e de segurança social, o reconhecimento da greve, dos sindicatos e da negociação e contratação coletiva são momentos decisivos do longo percurso histórico da socialização da economia. Por ele se foi reconhecendo que a economia capitalista não era apenas constituída por capital, fatores de produção e mercado, mas também por trabalhadores, pessoas e classes com necessidades básicas, interesses próprios e legítimos e, em suma, direitos de cidadania.

Apesar da aparência de que um sistema de regulação estatal possa se sobrepor ao capital, a incontrollabilidade é consequência se sua própria essência, que está presente desde o início no seu sistema (ANTUNES, 2007, p. 26).

Essa contratualização do bem comum e seu instrumento, a socialização da economia, teve diferente repercussão e forma consoante a posição do país no sistema mundial, variando de intensidade e estabilidade.

Com todas estas variações, o contrato social, os seus critérios de inclusão e exclusão e os seus princípios metacatuais têm presidido à organização da sociabilidade econômica, política e cultural das sociedades modernas. Este paradigma social, político e cultural atravessa desde há mais de uma década um período de grande turbulência que incide não apenas nos seus dispositivos operativos mas também nos seus pressupostos, uma turbulência tão profunda que aponta para uma convulsão e uma transição paradigmática. (SANTOS, 1998, p. 9).

Tratando das formas desconstruais em expansão no mundo atual, Mészáros denominou-as de mediações de segunda ordem:

As mediações de segunda ordem do capital – isto é, os meios de produção alienados e suas ‘personificações’: dinheiro; produção para troca; a diversidade de formação do Estado do capital em seu contexto global; o mercado mundial – sobrepõem-se, na própria realidade, à atividade produtiva essencial dos indivíduos sociais e à mediação primária existente entre eles. Somente um exame crítico radical desse sistema historicamente específico de mediações de segunda ordem pode oferecer saída para esse labirinto conceitual fetichizado. (MÉSZÁROS, 1995, p. 17).

Portanto, a crise da contratualização moderna consiste na predominância dos processos de exclusão sobre os processos de inclusão, os quais ainda vigoram e permitem

uma impressão virtuosa dos valores da modernidade perante os excluídos, confinando grupos muito mais amplos a formas de exclusão estruturais.

A socialização da economia foi obtida à custa de uma dupla dessocialização, a da natureza e a dos grupos sociais aos quais o trabalho não deu acesso à cidadania. Sendo uma solidariedade entre iguais, a solidariedade entre trabalhadores não teve de se aplicar ao que extravasava do círculo da igualdade. Por isso, as organizações operárias nunca se deram conta, nalguns casos até hoje, que o local de trabalho e de produção é frequentemente cenário de crimes ecológicos, de graves discriminações sexuais e raciais. (SANTOS, 1998, p. 8).

Segundo Santos (1998), essa atual crise do contrato que se manifesta pela majoração do processo de exclusão é denominada de “contratualização liberal individual”:

Mas esta nova contratualização tem pouco a ver com a que foi fundada na ideia moderna do contrato social. Em primeiro lugar, trata-se de uma contratualização liberal individualista, moldada na ideia do contrato de direito civil, entre indivíduos e não na ideia do contrato social entre agregações colectivas de interesses sociais divergentes. O Estado, ao contrário do que se passa no contrato social, tem intervenção mínima, de assegurar o cumprimento do contrato enquanto ele não for denunciado sem, no entanto, poder interferir nas condições e nos termos do acordado. Em segundo lugar, ao contrário do contrato social, a nova contratualização não tem qualquer estabilidade, podendo ser denunciada a qualquer momento por qualquer das partes. Não se trata de uma opção radical e antes de uma opção trivial. Em terceiro lugar, a contratualização liberal não reconhece o conflito e a luta como elementos estruturais do combate. Pelo contrário, substitui-os pelo assentimento passivo a condições supostamente universais consideradas incontornáveis. (SANTOS, 1998, p. 14).

Por isso, o efeito da enorme desigualdade de poder econômico entre as partes no contrato individual é a imposição de condições que lhe são mais favoráveis sem haver uma justa negociação ou deliberação.

A nova contratualização é, enquanto contratualização social, um falso contrato, uma mera aparência de compromisso constituído por condições impostas sem discussão ao parceiro mais fraco no contrato, condições tão onerosas quanto inescapáveis. Sob a aparência de contrato, a nova contratualização configura a reemergência do status, ou seja, dos princípios de ordenação hierárquica pré-moderna onde as condições onde as condições das relações sociais estavam diretamente ligadas às posições das partes na hierarquia social. De facto, não se trata de um regresso ao passado. O status é agora apenas o efeito da enorme desigualdade de poder econômico entre as partes no contrato individual e na capacidade que tal desigualdade dá à parte mais forte para impor sem discussão as condições que lhe são mais favoráveis. O status pós-moderno manifesta-se como contrato leonino. (SANTOS, 1998, p. 15).

O poder econômico, portanto, é a força motriz que impõe o conteúdo contratual que irá regular a relação entre o capital e o trabalho. Essa força motriz se manifesta, inclusive, no

movimento de influência perante o poder político para a regulação e normatização da referida relação.

Na sociologia econômica de Durkheim (1975), e esta afirmação pode ser aplicada igualmente à sociologia weberiana, “as instituições organizam as relações sociais e as atividades econômicas, não somente porque regulamentam os conflitos de interesse, mas sobretudo porque permitem a definição mesma dos interesses individuais” (TRIGILIA, 2002, p. 76-77).

Mais especificamente sobre o contrato de trabalho individual, as consequências do pacto social originário se fazem sentir na própria definição do conteúdo e da forma de pactuação. Nas palavras de Viana:

Tanto numa fase, como na outra, foi o contrato que legitimou o paradoxo do homem livre que se subordina. Mas talvez só tenha conseguido fazê-lo porque esse paradoxo era (e é) muito mais aparente que real. De fato, se fosse realmente livre para vender (ou não) a sua liberdade, o trabalhador a manteria – inviabilizando o sistema. Desse modo, para que o sistema se perpetue, é preciso não só que haja liberdade formal para contratar, mas que falte liberdade real para não contratar. Para que faltasse aquela liberdade real, foi preciso inviabilizar as antigas alternativas de subsistência do trabalhador. Em outras palavras, foi necessário impedi-lo de produzir a sua pequena economia doméstica, que lhe permitia plantar a sua comida, colher as uvas de seu vinho e costurar as suas roupas. E foi assim que - antes mesmo da difusão do contrato de trabalho - a lei roubou a terra do camponês, enquanto a máquina vencida o artesão. Sem outros meios para produzir, além das próprias mãos, ambos aceitaram então se submeter. As relações de poder tinham se tornado menos visíveis, mas nem por isso menos fortes. O Direito do Trabalho é obra desses homens que se perderam por já não terem o que perder. Mas talvez ele próprio não tivesse nascido, ou crescido tanto, não fosse aquela fábrica cada vez mais concentrada, com seus produtos previsíveis, as suas máquinas grandes e potentes e os seus trabalhadores em massa, homogêneos e estáveis. (VIANA, 2005, p. 1).

Dessa forma, discutido e analisado o formato original da relação entre o capital e o trabalho e a sua manutenção atual no contrato de trabalho, sente-se a necessidade de trazer ao texto à própria realidade do mundo do trabalho na globalização e nos atuais estágios do capitalismo e liberalismo econômico.

## 1.2 DILEMAS CONTEMPORÂNEOS E GLOBAIS DO TRABALHO

Como consequência dos múltiplos impactos das dinâmicas do capitalismo mundial, este início de milênio foi marcado por profundas transformações na esfera laboral e na sociedade em geral. A inovação tecnológica, a expansão da robótica, a fragmentação da produção e a emergência da chamada sociedade da informação, no contexto do neoliberalismo, deram maior visibilidade a esfera do consumo e migrações transnacionais,

enquanto o trabalho parece ter perdido a centralidade, quer na determinação coletiva, quer na experiência subjetiva dos trabalhadores.

Outras dimensões culturais e identitárias, situadas fora do espaço de produção, ganharam maior relevância social e política, em desfavor da velha luta de classes. Entretanto, o desemprego estrutural e a diversidade de formas de exclusão cresceram em amplitude e intensidade e ressaltam a necessidade de se voltar a pensar no trabalho como fonte de dignidade humana em razão de seu potencial democrático.

São algumas das modificações e transformações vividas pela relação entre o capital e o trabalho e suas consequências no emprego:

[...] aumento do desemprego estrutural, gerador do processo de exclusão social; deslocamento dos processos produtivos e a predominância dos mercados financeiros sobre os mercados produtivos; crescente segmentação dos mercados de trabalho que conserva os segmentos degradados da força de trabalho abaixo do nível de pobreza; desenvolvimento de uma cultura de massas denominada pela ideologia consumista e pelo crédito ao consumo; aumento dos riscos contra os quais os seguros apropriados se revelam inacessíveis à grande maioria dos trabalhadores. (D'ANGELO, 2010, p. 35).

Contextualizando o desemprego estrutural no continente Europeu, Santos (1998) também o exemplifica com um estudo de caso norte americano, no qual a sociedade negra marginalizada foi afetada pelo desemprego estrutural, entendido como “a redistribuição do emprego segundo diferentes tipos de áreas metropolitanas”:

Na Europa há 18 milhões de desempregados, mais de 52 milhões de pessoas abaixo do limiar da pobreza, e mais de 10% da população com deficiências físicas ou mentais que tornam difícil a sua integração social. Nos Estados Unidos, a tese da *underclass* tem sido formulada por William Julius Wilson para caracterizar os negros dos guetos urbanos atingidos pelo declínio da indústria e pela desertificação econômica das *innercities* (WILSON, 1987 *apud* SANTOS, 1998, p. 22).

Ainda, nas palavras de Santos,

Em termos sociais, o efeito cumulativo do pré-contratualismo e do pós-contratualismo é a emergência de uma sub-classe de excluídos, maior ou menor consoante a posição periférica ou central da sociedade no sistema mundial, constituída, quer por grupos sociais em mobilidade descendente estrutural (trabalhadores não qualificados, desempregados, trabalhadores imigrantes, minorias étnicas), quer por grupos sociais para quem o trabalho deixou de ser uma expectativa realista ou nunca o foi (desempregados de longa duração, jovens incapazes de entrar no mercado de trabalho, deficientes, largas massas de camponeses pobres na América Latina, na África e na Ásia). Esta classe de excluídos assume nos países centrais a forma de terceiro mundo inferior, o chamado terço inferior na sociedade de dois terços. (1998, p. 21).

Portanto, nas sociedades de mercado, a relação salário-trabalho é produto tanto de forças políticas sociais, como de forças puramente econômicas. Ou melhor, o próprio contexto econômico do emprego é social e politicamente estruturado. Isso acontece independentemente da posição geográfica e econômica do País.

Nas palavras de D'Angelo (2010), a inserção maciça das novas tecnologias começou a provocar uma verdadeira metamorfose do mundo do trabalho. As novas teorias organizacionais apresentaram formas mais sofisticadas para a administração e a gestão empresariais consubstanciadas naquilo que os economistas e administradores de empresas passaram a chamar de reestruturação produtiva. A década de 90 do século passado seria emblemática em inverter dos dados estatísticos sobre o trabalho de larga duração, sendo significativo o aumento do trabalho temporário, em tempo parcial e a subcontratação como consequência do novo modelo.

Tal cenário é chamado por D'angelo (2010) como fase de experimentação das chamadas administrações flexíveis com o enxugamento de custos e cortes radicais da mão-de-obra. E, portanto, nenhum setor de trabalho estaria distante do fantasma do desemprego, do trabalho temporário, da precarização e terceirização.

Em Andrade (2004) se afirma que, no período entre 1992 e 1998, deu-se na França, uma redução de 501.000 empregos por tempo completo, e houve um aumento de 110.000 de empregos em tempo parcial, enquanto que também na Alemanha, Estados Unidos e Inglaterra aproximadamente 35% a 50% da população ativa encontravam-se desempregados ou desenvolvendo trabalhos precários e parciais.

No entender de Mézaros, “[...] na verdade o trabalho temporário é chamado, em algumas línguas, de ‘precarização’, apesar de, na maioria dos casos, seu significado ser tendenciosamente deturpado como ‘emprego flexível’” (MÉSZAROS, 2006, p. 27).

O Relatório de 2010(OIT, 2010) sobre Tendências Mundiais de Emprego, referiu que o número de pessoas sem emprego no mundo atingiu quase 212 milhões em 2009, com um aumento sem precedentes de 34 milhões comparativamente a 2007, nas vésperas da crise global.

De acordo com o Relatório de 2018 (OIT, 2018) sobre o estado atual da crise no emprego, apesar da taxa de desemprego global estar se estabilizando, o desemprego e os déficits de trabalho decente permanecerão em níveis altos em muitas partes do mundo. De acordo com a publicação **Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências 2018**, a taxa de desemprego global chegou a 5,6% em 2017, o que representa mais de 192 milhões de pessoas desempregadas no mundo (OIT, 2018).

O relatório também destaca o fato de que o progresso na redução do emprego vulnerável está paralisado desde 2012 e que cerca de 1,4 bilhão de trabalhadores estavam em empregos vulneráveis em 2017 e que outros 35 milhões deverão se juntar a eles até 2019. Nos países em desenvolvimento, o emprego vulnerável afeta três em cada quatro trabalhadores.

O relatório observa que os empregos no setor de serviços serão o principal motor do crescimento do emprego no futuro, enquanto os empregos nos setores agrícola e industrial continuarão a diminuir. Uma vez que o emprego vulnerável e informal é predominante no setor de serviços de mercado, as mudanças nos empregos projetadas em todos os setores podem ter um potencial limitado para reduzir os déficits de trabalho decente, se não forem acompanhadas de fortes esforços políticos para aumentar a qualidade dos empregos e a produtividade no setor de serviços. (OIT, 2018).

Ainda, sobre as evidências empíricas, apresenta Andrade:

O mundo do trabalho sofreu, como resultados das transformações e metamorfoses em curso nas últimas décadas, um processo de desproletarização do trabalho industrial, fabril, que se traduz, de um lado, na diminuição da classe operária tradicional e, de outro, numa significativa subproletarização do trabalho, decorrente das formas diversas de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculado à economia informal, ao setor de serviços, etc. Nesse contexto, há uma heterogenização, complexificação e fragmentação do trabalho e múltiplo processo que envolve a desproletarização da classe que vive do trabalho e uma subproletarização do trabalho, convivendo, ambas, com o desemprego estrutural. (2004, p. 209).

Em muitos Países, a maioria dos trabalhadores que entram de novo no mercado de trabalho fazem-no desprovidos de quaisquer direitos. São, pois, incluídos segundo uma lógica de exclusão, e a falta de expectativas de melhoria futura impede que se considerem sequer candidatos à cidadania. Muitos outros nem sequer conseguem entrar no mercado de trabalho e essa impossibilidade, se para alguns é conjuntural e provisória, é para outros estrutural e permanente. De uma ou de outra forma, em todas estas situações predomina a lógica da exclusão (SANTOS, 1998).

Como parte integrante deste processo, há a flexibilização dos direitos trabalhistas, o enfraquecimento dos movimentos reivindicatórios e do próprio sindicalismo, além da mitigação de resistências em relação ao empregador e às condições de trabalho. A evolução dos métodos de organização do trabalho aumenta consideravelmente a solidão e o isolamento, o que resulta na fragilização e a desconstrução do convívio social no trabalho (DEJOURS, 1992, p. 50).

Mais especificamente no cenário da América Latina e Caribe, de acordo com o Relatório da OIT sobre o emprego deste ano, a previsão é de que a taxa de desemprego

diminua apenas marginalmente, passando de 8,2% em 2017 para 7,7% até 2019. Segundo o Relatório, considerando que a taxa de desemprego regional chegou a 6,1% em 2014, a região ainda está longe de se recuperar completamente das perdas de emprego dos últimos anos (OIT, 2018).

Mais preocupante é, ainda, a inserção do Jovem na relação de trabalho. O relatório “Tendências Globais de Emprego para a Juventude 2017”, lançado pela OIT alerta para o desemprego juvenil. Se considerarmos apenas a América Latina e o Caribe, a taxa de desemprego juvenil ficou em 19,6% em 2017, o que representa 10,7 milhões de pessoas (OIT, 2017).

No que toca ao Brasil, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, no primeiro trimestre de 2018, a taxa de subutilização da força de trabalho (que agrega os desocupados, os subocupados por insuficiência de horas e a força de trabalho potencial) subiu para 24,7%, o que representa 27,7 milhões de pessoas. Essa é a maior taxa de subutilização na série histórica da PNAD Contínua, iniciada em 2012. O contingente de subutilizados também é o maior da série histórica (IBGE, 2018).

Tais transformações não poderiam deixar de repercutir também na legislação brasileira trabalhista. Como reflexo dos movimentos globais do trabalho, recentemente, o Brasil aprovou a Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), que modificou a legislação aplicada às relações de trabalho, denominada pelo Governo como “Reforma Trabalhista” ou “Modernização da lei trabalhista”<sup>7</sup>. Tais transformações, entretanto, já começaram a ser cristalizadas no final do século passado:

As medidas governamentais adotadas a partir de 1994 foram alterando pontualmente a normatização das relações de trabalho no Brasil. Destacaram-se: a nova lei de cooperativas, desresponsabilizando-as do cumprimento dos direitos trabalhistas; a denúncia da Convenção 158 da OIT, facilitando a demissão imotivada; a possibilidade da suspensão temporária do contrato de trabalho; a eliminação da política de reajuste salarial através do Estado; a instituição do trabalho temporário, do trabalho por tempo determinado, do trabalho parcial, da Participação nos Lucros e Resultados (estimulando a remuneração variável e a negociação por empresa), o Banco de Horas (possibilitando ao empregador ajustar a jornada de trabalho às flutuações da produção); a criação das Comissões de Conciliação Prévia, que tem

---

<sup>7</sup>Sobre a utilização dos termos “reforma trabalhista” e “modernização trabalhista”, escreve Jorge Luiz Souto Maior (2017): A Lei n. 13.467/17, ademais, não propõe uma reforma e tratá-la como tal acaba obscurecendo o seu percurso histórico, que não pode ser esquecido e muito menos legitimado. Ora, a Lei em questão é fruto da atuação de um governo que chegou ao poder apenas porque firmou o compromisso de satisfazer os interesses do grande capital e que a cada instante de instabilidade provocada pela Lava Jato buscou justificativa para se manter no poder reafirmando seu compromisso em realizar as ditas “reformas impopulares”, reformas trabalhista e previdenciária e o congelamento de gastos sociais (“PEC do fim do mundo”) (MAIOR, 2017).

dificultado o acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho (Krein, 2001 *apud* VÉRAS, 2005).

O texto da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017) passou a autorizar a terceirização de forma irrestrita, normatizou o teletrabalho e o trabalho intermitente como aquele em que um trabalhador poderá alternar períodos em que presta serviços e outros de inatividade. Ainda, extinguiu a contribuição sindical obrigatória e, alterando a antiga hierarquia de normas do direito do trabalho, previu a prevalência do negociado sobre o legislado (BRASIL, 2017).

É neste quadro que os capitais globais estão exigindo o desmonte da legislação social e a flexibilização do trabalho, culminando em um processo de revisão dos direitos sociais em construção desde a Revolução Industrial (ANTUNES, 2007).

Portanto, cabe a reflexão sobre a legitimidade do Estado em adotar a pauta do capital em detrimento dos direitos sociais elencados pelo legislador constituinte como Direitos Fundamentais. Ao que tudo indica, a regulamentação do art. 11 da Constituição (BRASIL, 1988), bem como a atual defesa estatal da prevalência do negociado versus o legislado pretendem relegar a proteção social ao próprio âmbito das relações privadas, demonstrando uma tendência de minoração do poder político frente ao poder econômico.

### 1.3 VALOR SOCIAL DO TRABALHO

A categoria trabalho não pode ser pensada como natural ou a-histórica. O trabalho impregnado de toda uma subjetividade, inserido em um contexto econômico, político e social com tantas diversidades, leva os indivíduos a terem vivências bastante distintas.

A noção de trabalho humano associa-se a um significado simultaneamente penoso, expresso, por exemplo, na formação cultural cristã, pela condenação de Adão no Velho Testamento, e gratificante, expresso pela interpretação humanista do trabalho como mimesis do ato divino de criação (LIEDKE, 1997, p.272).

Constata-se, portanto, que o trabalho apresenta duas perspectivas distintas. A primeira referente a um caráter negativo, e a segunda a uma dimensão positiva. Em alguns momentos representa castigo divino, punição, fardo, incômodo, carga, algo esgotante para quem o realiza. Em outros, espaço de criação, realização, crescimento pessoal, possibilidade de o homem construir a si mesmo e marcar sua existência no mundo.

Pode-se extrair da teoria de Marx a convicção e importância atribuída ao trabalho:

Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo

com a natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências nela adormecidas e sujeita o jogo de suas forças a seu próprio domínio. (MARX, 1983, p. 102).

Até o advento da CLT (BRASIL, 1943), a relação contratual de trabalho no Brasil era regulamentada pelo Código Civil (BRASIL, 1916), que usava a terminologia “locação de serviços”, conforme se verificava da Seção II, artigos 1216 a 1236. Apesar da CLT, a expressão foi mantida como sinônimo de contrato de trabalho.

Entretanto, tal expressão não mais se coaduna com a realidade atual, pois a Constituição (BRASIL, 1988) elevou, como assim fez com a Dignidade Humana, o Valor Social do Trabalho à categoria de Princípio Constitucional Estruturante, anunciou que a ordem econômica deve fundamentar-se na valorização do trabalho humano e elencou o trabalho como Direito Social. Ainda, expressou o trabalho como o primado da ordem social.

Pondera Balera que:

[...] deveras, só se pode cogitar de uma sociedade livre quando mediante políticas sociais e econômicas, as forças vivas do País, perseguem, a todo custo o ideal do pleno emprego. [...] O trabalho, sobre ser um valor social fundamental na República [art. 1º, IV] possui uma categoria superior aos demais valores que a Ordem Social salvaguarda [art. 193]. Essa primazia não significa outra coisa, em nosso entender, que aquela mesma ideia tão bem expressa pelo magistério social cristão [...] pelo Romano Pontífice. De feito, na Carta Encíclica *laborem Exercens*, o Papa João Paulo II sublinha: 'o trabalho humano é uma chave, provavelmente a chave essencial de toda a questão social normal. (BALERA, 1994, p. 1167).

A Constituição (BRASIL, 1988) determina que o fundamento da ordem econômica encontra-se na valorização do trabalho e na iniciativa privada, o que significa que embora capitalista, a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado, sendo que esta prioridade se dá no sentido de servir de norte à intervenção Estatal na economia, que não poderá priorizar o capital em detrimento do humano.

O valor social do trabalho diz respeito ao princípio cardinal da ordem constitucional brasileira e dever universal, relevante para a afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar e social:

Em primeiro lugar, pela gênese: o trabalho, essencialmente pessoal, leva a marca da pessoa, que é a sociabilidade; em segundo, pelas profundas e decisivas influências que ele exerce sobre o bem-estar coletivo e sobre o progresso da civilização; em terceiro, pelas exigências técnicas da produção, no sentido de que não pode ter produção sem a preestabelecida convergência de muitos esforços, vale dizer, sem divisão do trabalho e cooperação; em quarto, enfim, pelo fim que visa, que não pode ser para exclusiva vantagem do indivíduo e muito menos com dano a coletividade. (BATAGLIA, 1958, p. 24).

A economia é o cenário central onde fecundam as relações jurídicas que dão vida ao Direito do Trabalho e à Ciência Jurídica. Por esta razão, o Estado, ao regulamentar a ordem econômica, estabelece os limites de sua atuação/intervenção (GRAU, 2012), no intuito de preservar os preceitos mínimos de proteção ao trabalho. Conquanto o valor social do trabalho tenha prevalência, a afirmação da livre iniciativa como fundamento da ordem econômica tem importantes consequências jurídicas, pois nelas se incluem o reconhecimento do poder diretivo do empregador, advindo da natureza contratual da relação trabalhista.

Nesse aspecto, aponta Marques que:

[...] a valorização do trabalho humano não apenas importa em criar medidas de proteção ao trabalhador, como ocorreu no caso do Estado de Bem-Estar Social, mas sim admitir o trabalho e o trabalhador como principal agente de transformação da economia e meio de inserção social. Com isso o capital deixa de ser o centro dos debates econômicos, devendo-se voltar para o aspecto, quem sabe subjetivo, da força produtiva humana. [...] A livre iniciativa, bem compreendida, além de reunir os alicerces e fundamentos da ordem econômica, também deita raízes nos direitos fundamentais. É daí que surge a observação de que as leis restritivas da livre iniciativa, vale dizer, aquelas que asseguram o acesso de todos ao livre exercício de profissão ou ofício, devem observar o conteúdo essencial dos direitos fundamentais, funcionando como uma espécie de limite negativo ao legislador, fazendo valer o princípio da dignidade da pessoa humana, art. 1º, III, da Carta de 1988. (MARQUES, 2007, p. 115).

Observa Gomes (2001, p. 44) que a eficácia dos direitos fundamentais justifica o protecionismo estatal ao valor social do trabalho. O Estado deve garantir uma existência digna ao trabalhador impedindo que seja avaliado somente em seu aspecto econômico, como um “[...] elemento a mais no processo produtivo, e não como um valor a ser preservado na sociedade [...]”.

O Princípio Constitucional da Valorização do Trabalho emerge como uma forma de proteção humanística ao trabalhador, no intuito de preservar sua dignidade contra a exploração da atividade econômica, pois, conforme observa Deon (2004), a globalização da economia, por meio de seus instrumentos, como a revolução tecnológica, inferiorizou o

homem à condição de mero instrumento de trabalho, substituindo-o pela máquina e priorizando o capital sobre o valor da dignidade humana.

Ainda, como observa Espada:

[...] pode-se afirmar que a incidência do princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito do trabalho implica a necessidade de se proteger o trabalhador contra qualquer ato atentatório à sua dignidade, de lhe garantir condições de labor saudáveis e dignas, e também de propiciar e promover a inclusão social. [...] (ESPADA, 2008, p. 96).

Adverte Grau (2012) que não se pode realizar leitura apartada dos artigos do texto constitucional que confirmam o valor dado ao trabalho, visto complementarem-se de forma a priorizar, em qualquer caso a Dignidade da Pessoa Humana.

Independentemente de qualquer política pública e de qualquer movimento econômico do mercado, há a necessidade constitucional de tutelar e dar efetividade ao direito de dignidade do trabalhador por meio da valoração do trabalho.

Não se olvida, pois, que a livre iniciativa ultrapassa a feição de liberdade econômica, pensada pelo liberalismo econômico, porquanto deve ser interpretada em consonância com as regras e princípios consagrados no ordenamento jurídico, mormente a função social da empresa, nos termos do art. 5º XXIII e art. 170, II e III, todos da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

#### 1.4 MERCADO ECONÔMICO E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

A globalização da economia funciona simultaneamente contra os dois componentes da entidade conhecida como Estado-nação. De um lado, ela erode o ser específico do estado, de outro, ela priva de significado as atitudes e comportamentos que sacrificam interesses individuais ou de grupos particulares em nome da comunidade nacional. Poucos são os que ainda se sentem comprometidos com essa totalidade multifacética, integradora de distintas classes, raças, regiões e setores, supostamente capaz de fazer a síntese das diferenças sob a égide de uma origem, uma cultura e uma história comuns. Pensar, sentir e agir como membro da nação simplesmente deixa de ter sentido no mundo liberal-globalizado.

Na opinião de Raud-Mattedi, Weber, em sua análise sociológica do mercado, mostra que o mercado representa uma coexistência e sequência de relações associativas racionais, das quais cada uma é especificamente efêmera por extinguir-se com a entrega dos bens de troca.

Dizer que se trata de atos reiterados é analisar o mercado como forma de interação social e introduzir uma dimensão temporal ausente de muitos modelos econômicos (WEBER *apud* RAUD-MATTEDI, 2005, p. 130).

Por outro lado, o impacto socializador da relação mercantil na visão weberiana do mercado é limitado pela dimensão “efêmera” da troca e pelo número limitado de atores contemplados: “a troca realizada constitui uma relação associativa apenas com a parte contrária na troca” (WEBER *apud* RAUD-MATTEDI, 2005, p. 130). No entanto, Weber nega uma concepção tradicional do mercado, ou seja, o atomismo dos atores econômicos, na medida em que tanto o produtor como o cliente levam em conta a concorrência (WEBER *apud* RAUD-MATTEDI, 2005).

No período preparatório anterior à troca, “[...] ambos os interessados na troca orientam suas ofertas pela ação potencial de uma pluralidade indeterminada de outros interessados também concorrentes, reais ou imaginados.” (DURKHEIM, 1995, p. 429).

Além disso, como em Durkheim, a relação mercantil é uma relação social na sociologia econômica weberiana, uma vez que o ator econômico deve levar em conta não somente o comportamento dos outros atores econômicos, mas também, de maneira mais geral, o contexto sociopolítico.

De fato, a atividade econômica orienta-se em função de interesses próprios “[...] e também pela ação futura e previsível de terceiros [...]”, além disso por aquelas ‘ordens’ que o agente conhece como leis e convenções ‘em vigor’” (DURKHEIM, 1995, p. 20).

Weber (1991), entretanto, não se interessou pelas ações individuais e sim pela análise dos diversos tipos de regularidade na atividade social, ou seja, pela análise das instituições. No quadro de seu método compreensivo, ele distingue, entre os motivos dos diversos tipos de regularidades sociais, a busca do interesse mútuo, o respeito a uma regra tradicional, uma convenção social ou uma regra jurídica.

Weber e Durkheim iniciaram uma tradição de análise sobre os vínculos entre Direito e economia, em particular a construção jurídica das relações mercantis, que hoje voltou a ser debatida. Interessante é observar que eles não tinham somente a visão, comum hoje, de Direito como regra coercitiva, mas o consideravam também um instrumento facilitador, no sentido de assegurar a confiança entre os atores econômicos (RAUD-MATTEDI, 2005, p. 135).

Em outras passagens, os autores parecem negar a influência das normas sociais, definindo o mercado livre como um mercado “[...] não comprometido por normas éticas [...]” (WEBER, 1991 *apud* RAUD-MATTEDI, 2005, p. 132). A única ética existente no

mercado, é o respeito à palavra dada, sem o qual as transações financeiras na bolsa, por exemplo, seriam impossíveis. É esta dificuldade de qualquer regulamentação ética do mercado que explicaria a antipatia profunda tanto da religião católica como do protestantismo luterano em relação ao capitalismo.

Weber (1991) faz referência ao princípio do “preço justo”, mas apenas para mostrar que ele faz parte do passado, uma vez que caracteriza a ética econômica medieval. De maneira geral, o autor opõe ao espírito do capitalismo moderno o espírito do tradicionalismo econômico, caracterizado por um forte componente ético. Nele os diversos aspectos da produção, da distribuição e do consumo são definidos por convenções sociais, geralmente legitimadas pela religião.

De fato, Weber (1991) considera que o mercado moderno representa “relações impessoais” entre os seres humanos. Como é dominado por interesses materiais individuais, tal mercado é contrário a toda “confraternização”, à “piedade” e à “comunidade”. As relações comunitárias representam, pois, “obstáculos” para o desenvolvimento do mercado (WEBER, 1991, p. 420). É justamente quando desapareceu o dualismo ético, ou seja, quando foi superada a oposição entre ética interna baseada na reciprocidade e ética externa aberta ao lucro, que o mercado pôde desenvolver (TRIGILIA, 2002, *apud* RAUD-MATTEDI, 2005, p. 132).

Weber considera que o mercado prescindia de uma intervenção direta do Estado. Por um lado, ele mostra que o capitalismo de mercado desenvolveu onde a participação direta do Estado na economia era a menor possível. Foram os usos da moeda e do sistema de taxação que constituíram um ambiente favorável para a emergência da economia de mercado (TRIGILIA, 2002, *apud* RAUD-MATTEDI, 2005, p. 132).

Por outro lado, em sua crítica da teoria monetária de Weber (1991) defende a ideia de que a legislação do Estado não pode influenciar muito a realidade econômica. Qual seria então o papel do Estado na regulação do mercado? Em primeiro lugar, como no caso do Direito, e em grande parte por meio dele, o Estado assegura a estabilidade das regras do jogo, ou seja, a manutenção de um ambiente político e econômico previsível.

Em particular, uma das atribuições do Estado é garantir a existência de um sistema monetário racional, ou seja, de não fazer flutuar a moeda em função de interesses políticos. Isso explica o fato de a dominação legal ser, das três formas de dominação, a mais adaptada à economia de mercado, devido à lógica de funcionamento da burocracia, com suas regras definidas e estáveis, e a ausência de arbitrariedade.

De fato, “[...] para que a exploração econômica capitalista proceda racionalmente precisa confiarem que a justiça e a administração seguirão determinadas pautas” (GONÇALVES, 2007, p. 251). Trata-se de uma visão perfeitamente compreensível dentro da sociologia econômica de Weber (1991), pois, na medida em que o ator econômico orienta sua ação em função do comportamento dos outros atores e do contexto sociopolítico, ele precisa da maior previsibilidade possível desses comportamentos.

Em segundo lugar, o Estado, por meio da burocracia, participa da difusão de um **ethos** que tem afinidades eletivas com o sistema capitalista, ou seja, a ênfase na impessoalidade e na racionalidade. Nesse sentido, o Estado contribui para a manutenção de uma determinada mentalidade econômica, mas não é a política econômica que, direta e voluntariamente, pode influenciar o comportamento do ator econômico, pois “[...] não se cria uma mentalidade econômica capitalista com uma política econômica” (WEBER, 1991 *apud* SWEDBERG, 1998, p. 241).

Assim, são os interesses dos indivíduos e não as ideias econômicas que lideram o mundo, tanto no presente como no futuro. Por isso, Weber (1991) afirma que uma mudança revolucionária do sistema político e, portanto, da ideologia, provavelmente não conseguiria influenciar o comportamento econômico, que permaneceria orientado em função dos interesses individuais.

Se, na economia de mercado, os atores econômicos buscam a satisfação de seus interesses ideais ou materiais, “[...] numa economia organizada de forma socialista, não seria em princípio diferente” (WEBER, 1991 *apud* SWEDBERG, 1998, p. 136).

Contudo, na medida em que tanto a esfera burocrática como a econômica na sociedade moderna incentivam e valorizam comportamentos racionais e impessoais, a burocracia estatal acaba reforçando, até um certo limite, a legitimidade do mercado.

Para Durkheim, o Estado é menos um órgão executivo, que age, do que deliberativo, que pensa: “[...] o Estado é um órgão especial encarregado de elaborar certas representações que valem para a coletividade” (DURKHEIM, 1983, p. 46). Durkheim (1983) reafirma sua visão de Estado, e em particular sua visão das relações entre Estado e economia, opondo-se às teorias existentes. Por um lado, ele critica a visão dos economistas, que minimizam o papel do Estado. Talvez as funções tradicionais, como a guerra, tenham regredido, argumenta o autor, mas o Estado passou a assumir inúmeras novas funções – nas áreas de educação, saúde, infraestrutura de transporte e de comunicação, etc. e suas ramificações se estenderam por todo o território nacional (DURKHEIM, 1983).

Nesse sentido, o crescimento do individualismo não implica a diminuição do papel do Estado. Pelo contrário, é justamente o Estado que legitima e garante o individualismo, que afirma e faz respeitar os direitos do indivíduo: “Longe de ser antagonista do Estado, nossa individualidade moral [é], ao contrário, produto do Estado” (DURKHEIM, 1983, p. 63). De fato, ele tende a assegurar individualização mais completa permitida pelo estado social.

Bem longe de ser o tirano do indivíduo, ele é quem redime o indivíduo da sociedade (DURKHEIM, 1983, p. 63). Por outro lado, não se pode considerar, na ótica dos socialistas, o Estado como “uma simples peça da máquina econômica”, isto é, como um prestador de serviços para a economia (DURKHEIM, 1983, p. 66).

O papel do Estado é fundamentalmente moral, ele é o “órgão por excelência da disciplina moral” (DURKHEIM, 1983, p. 66). Em vez de nos afastar do Estado, estamos nos tornando cada vez mais dependentes dele, na medida em que “[...] ele tem por encargo chamar-nos ao sentimento da solidariedade comum” (DURKHEIM, 1983, p. 218).

Nesse sentido, ele influencia indiretamente o mercado, uma vez que assegura não só o respeito aos contratos e à propriedade privada, por meio da garantia dos direitos individuais, mas também a justiça das trocas. O Estado não pode intervir diretamente na vida econômica, pois está por demais afastado dos particularismos setoriais e locais.

Em suma, pode-se dizer que ambos os autores têm uma postura relativamente parecida em relação ao papel do Estado. Reprovam uma intervenção direta da esfera política na economia, mesmo se por razões diferentes, mas insistem sobre sua importância na difusão dos valores da modernidade, indispensáveis para o funcionamento do mercado: racionalidade e impessoalidade, de um lado, individualismo e justiça, de outro (TRIGILIA, 2002 *apud* RAUD-MATTEDI, 2005, p. 138).

Esta dimensão moral supõe, primeiro, que ninguém pode ser obrigado a assinar um contrato e, segundo, que o contrato não deve prejudicar nenhuma parte. É esse respeito que fundamenta a condenação coletiva da injustiça. “Há, nessa exploração do homem pelo homem [...], algo que nos ofende e nos indigna” (DURKHEIM, 1983, p. 192).

Nesse contexto, a consciência social rebela-se contra o contrato injusto, o que pode diminuir a pressão para que ele seja respeitado. “Reprovamos todo contrato leonino, isto é, todo contrato que favoreça indevidamente uma parte em detrimento da outra; por conseguinte, julgamos que a sociedade não está obrigada a fazê-lo respeitar” (DURKHEIM, 1983, p. 192-193).

Durkheim reconhece que tais julgamentos morais ainda não influenciaram devidamente o Direito, mas mostra que um progresso nítido pode ser sentido no caso do

mercado do trabalho, no qual uma série de medidas, efetivas ou propostas, como o salário mínimo, o seguro-doença, a aposentadoria etc., estão começando a “[...] tornar menos injusto o contrato de trabalho”(RAUD-MATTEDI, 2005, p. 134).

Apresentadas as teorias clássicas que relacionam o mercado às noções de justiça, afigura-se cerca a convicção da influência da grande empresa sobre o meio em que atua, o que faz derivar o reconhecimento da necessidade de impor obrigações positivas à empresa. Exatamente na imposição de deveres positivos está o seu traço característico, que reside também na concepção social intervencionista, de influência equilibradora de relações sociais desiguais.

A função social, presente como princípio jurídico em muitas constituições ocidentais desde a célebre previsão da Constituição de Weimar (REPUBLICA DE WEIMAR, 1919), sofre uma notável evolução no século XX que influencia profundamente sua aplicação atual.

Como mencionado, a função social da empresa tem origens históricas muito interessantes. Aplicada durante muitos anos em sociedades ainda fortemente agrárias (como a brasileira), em que a propriedade dos bens de raiz era sinônimo de poder econômico, e por outro lado a propriedade dos bens de consumo era relação de grande relevância social, influenciou fortemente interpretações restritivas que relacionavam a função social ao interesse estatal e sua aplicação ocorresse exclusivamente em presença de previsão legal expressa.

O modelo de Estado Liberal foi concebido na modernidade como garantidor da legalidade e da liberdade. Indivíduos livres – para agir – e iguais – diante da norma – assumiam uma condição de entes abstratos diante do sistema jurídico. Nesse ambiente de assepsia jurídica, a igualdade formal caracterizava as relações inter-subjetivas e impedia uma visualização adequada da realidade social. Nesse contexto, a empresa fora concebida como um ente jurídico dotado de potencialidade, para a produção e transformação de bens. Caracterizava-se pela busca de mercados e incessante lucratividade, já que, inserida num modelo de exploração capitalista, sem qualquer entendimento e ou comprometimento com a realidade social. A empresa era, portanto, uma atividade eminentemente econômica. (ALMEIDA, 2005, p. 143).

Cedo fica evidente, na própria teoria constitucional, que a abrangência do termo tinha de ser ampliada. Passando a empresa a representar o principal motor do sistema econômico, certo é que acaba por influenciar de forma crescente as relações sociais. De início, em vários ordenamentos, inexistindo a previsão legal expressa sobre a função social da empresa, fez-se necessário que a doutrina distinguisse entre formas diversas de propriedade (bens de consumo e bens de produção), identificando os últimos ao controle da empresa, para atribuir-lhe força aplicativa (COMPARATO, 1983, p. 71).

De outro lado, é interessante notar que, especialmente na teoria constitucional, a função social, uma vez admitida sua extensão para a empresa, passa a justificar a própria atribuição de direitos fundamentais às pessoas jurídicas.

No Brasil, a ideia da função social da empresa também deriva da previsão constitucional sobre a função social da propriedade. Estendida à empresa, a ideia de função social da empresa é uma das noções de talvez mais relevante influência prática na transformação do direito empresarial brasileiro. É o princípio norteador da “regulamentação externa” dos interesses envolvidos pela grande empresa. Sua influência pode ser sentida em campos tão díspares como direito antitruste, direito do consumidor e direito do trabalho.

Essa influência legislativa ampla da função social da empresa revela que ao se desprender da propriedade e passar a se referir à empresa, sua disciplina transforma-se de algo fortemente ligado ao interesse estatal em uma disciplina ligada ao interesse de grupos afetados pelas atividades da empresa. Daí a possibilidade de influenciar a adoção de diversas disciplinas jurídicas externas à empresa, visando exatamente a proteção de grupos de interesses por ela afetados. De forma concentrada de extensão do intervencionismo estatal passa a influenciar disciplina difusa, voltada a proteger interesses de grupos sociais específicos.

Essa mudança não é ocasional. Decorre exatamente do fato de a função social passar de uma limitação a uma situação estática de propriedade para um instrumento de controle das relações sociais – no caso da empresa das relações de dependência e hierarquia por ela geradas. A aplicação a relações jurídicas (interpessoais) e não mais apenas a situações estáticas de propriedade segue de resto a própria marcha do capitalismo, de progressiva e crescente divisão do trabalho e, portanto, de progressiva importância econômica das relações entre indivíduos e entre grupos sociais. É então a influência do comportamento individual sobre os interesses desses grupos sociais que passa a se referir o princípio da função social.

Em um primeiro momento, na relação estática de propriedade, pareceu possível que, (como se procurou demonstrar retro ao discorrer sobre a evolução do princípio da função social) o próprio Estado estabelecesse as limitações ao direito de propriedade de maneira casuística. O princípio da função social da propriedade requereria, portanto, tradução legislativa específica. Essa característica da função social está bastante em linha com as características do direito a que se refere. Também o direito de propriedade decorre de uma definição legislativa específica que dá pouco ou nenhuma margem de manobra aos particulares (em relação aos poderes e direitos dela decorrentes).

Os custos da atividade empreendedora, nesse caso, eram divididos com a sociedade civil, enquanto a mais valia obtida no processo manufatureiro e ou de prestação de serviços era acumulado de forma exclusiva pelo dono dos meios de produção. A criação de riquezas, desejável pela comunidade, não poderia ser atuada sem os limites da sustentabilidade e ou dos interesses coletivos. Na medida em que essa realidade se transforma e a acumulação de capital deixar de ter por base a exploração dos bens de raiz (sociedade agrárias), passando a se fundar em relações comerciais e industriais mais complexas, a essência da obrigação contida no princípio da função social tem de se modificar. Pela boa e simples razão de que também se modifica o direito que esta limita. Do direito de propriedade passa-se a relações jurídicas. Em um primeiro momento aquelas envolvidas pela empresa e, em seguida, pelos contratos em geral. (ALMEIDA, 2005, p. 143).

Descrito dessa forma o princípio da função social é óbvio que em matéria de contratos o interesse desloca-se para a precisa definição de efeitos sociais, que nada mais são que a identificação dos interesses de terceiros dignos de tutela e passíveis de serem afetados pelas relações contratuais.

No Estado moderno, não é mais possível admitir que existam apenas, de um lado, regras de proteção a direitos individuais econômicos e, de outro, apenas normas-objetivo, fins e objetivos do processo econômico. As primeiras, como por exemplo o direito de propriedade, típicas do Estado liberal, são insuficientes para atender às necessidades de natureza coletiva, típicas da sociedade atual. As últimas, dependendo fortemente de compatibilização e mediação de interesses às vezes até ideologicamente opostos (como ocorre, por exemplo, com os princípios da livre iniciativa e da justiça social) carecem frequentemente de efetividade, sobretudo quando se trata de aplicá-los a agentes privados (visto que sua utilidade no direito público é indiscutível).

Aqui então é que a relação entre garantias institucionais e função social do contrato fica clara. O princípio da função social do contrato permite a tutela difusa pelo judiciário das garantias institucionais. Liberta a tutela de interesses supra individuais da tutela administrativa ou da casuística prevista em lei. Toda vez que forem lesados interesses institucionais haverá lesão à função social do contrato. É no destaque por estes proporcionado entre interesse individual e coletivo que se encontra a justificativa para limitar a liberdade contratual.

Por outro lado, só a ligação aos interesses institucionais permite dar concretude ao termo função social do contrato. Obviamente essa não pode e não deve ser identificada a qualquer interesse que não seja o das partes contratantes. Tampouco pode-se referir aos interesses de grupos específicos. Isto porque um conceito de função social assim definido permitiria limitar e vincular o princípio da liberdade contratual em nome de um outro princípio totalmente indefinido, exatamente por não se ter claro o tipo de interesse a ser

protegido. Isso tornaria absolutamente incertos para as partes os próprios efeitos jurídicos do contrato, dificultando sobremaneira as transações comerciais e a própria vida econômica.

Mas há ainda uma outra razão a tornar a ligação entre princípio da função social e interesses institucionais absolutamente necessária. O destaque do interesse individual necessário para tornar o interesse envolvido digno de tutela por meio da função social não é meramente quantitativo. Isto é, não é a composição mais ou menos numerosa de um grupo afetado que fará, por si só, que o contrato possa ser relativizado. A própria origem publicista do termo função social (inicialmente, como visto, identificada a interesse estatal) faz com que, mesmo transformado, o termo se aplique a interesses que transcendem o individual. E é exatamente na tutela de posições jurídicas, na tutela de interesse que só tem sentido em um plano individual enquanto componente de um centro de interesses coletivo (imaginem-se a tutela ambiental, por exemplo), características típicas do interesse institucional, que se caracteriza essa transcendência qualitativa dos interesses individuais.

Em face dessas considerações é possível delimitar, em forma tentativa o sentido da função social. Diz-se em forma tentativa por ser a função social cláusula geral dotada por natureza de certo grau de indeterminação.

Exatamente como é necessário atribuir certa flexibilidade ao conceito de desconsideração da personalidade jurídica, para permitir sua adaptação, de tempos em tempos, aos novos contornos e distorções da personalidade jurídica, a função social do contrato também deve ser flexível. Deve ser capaz de adaptar a figura do contrato a novas realidades sociais. Obviamente pelas razões expostas acima, entre as quais se destaca a segurança jurídica, essa liberdade não pode ser ilimitada.

É importante notar que, prescindindo dos interesses institucionais de expressa previsão legal, mas sendo dotados de características essenciais necessárias (entre elas o reconhecimento constitucional), permitem atingir, ao menos à primeira vista, equilíbrio razoável entre segurança jurídica de um lado e flexibilidade de outro.

A aplicação do princípio da função social do contrato deve ser considerada caracterizada sempre que o contrato puder afetar de alguma forma interesses institucionais externos a ele. Em primeiro lugar pela própria ligação, histórica e de essência da expressão aos interesses institucionais, que como visto, não se confundem com os individuais. Em segundo porque uma aplicação da expressão às partes contratantes levaria a tentativas assistemáticas e difusas de reequilíbrio contratual.

A tarefa de reequilíbrio contratual também é aperfeiçoada pelos princípios civis como a boa-fé objetiva prevista no artigo 422 do Código Civil (BRASIL, 2002) e cláusula

*rebus sic stantibus*<sup>8</sup>. Ter por base disparidades de poder das partes é fundamental, desde que o reequilíbrio se faça por categorias, como é o caso dos trabalhadores. Trata-se aqui necessariamente de uma política pública de reequilíbrio que deve partir de iniciativas legislativas e ter certo grau de coerência.

---

<sup>8</sup> “A cláusula *rebus sic stantibus* é uma abreviatura da expressão *contractus qui habent tractum sucessivum et dependentiam de futuro rebus sic stantibus intelliguntur* (nos contratos de trato sucessivo ou a termo, o vínculo obrigatório entende-se subordinado à continuação daquele estado de fato vigente ao tempo da estipulação)” (ROTTA; FERMENTÃO, 2008, p. 211).

## 2 EXERCÍCIO DA CIDADANIA NO AMBIENTE DO TRABALHO

Neste capítulo, serão discutidas as questões atinentes ao tema da cidadania direcionada ao ambiente do trabalho. Para isso, imperativo discutir os aspectos constitucionais direcionados à temática, em conexão com os valores democráticos trazidos não somente pela Carta Magna (BRASIL, 1988), como também pela OIT.

Para iniciar essas discussões, dois conceitos são basilares: o de cidadania e o de meioambiente do trabalho. A cidadania, em sua gênese, está atrelada à vida humana em sociedade. A primeira noção de cidadania advém da Grécia, aproximadamente, entre os séculos VIII e VII a.C., “[...] referência aos estudos que enfocam a política e as próprias condições de seu exercício, tanto nas sociedades antigas quanto nas modernas” (REZENDE FILHO; CÂMARA NETO, 2001, p. 1).

Desde seu berço, na *polis* grega, a cidadania já se firmava com estreita relação com a participação política. Inclusive, segundo Rezende Filho e Câmara Neto, “[...]o próprio adjetivo ‘político’, por sua vez, já nos remete a idéia [*sic*] de pólis (Cidade-Estado Antiga)” (2001, p. 1). O fundamento do conceito de cidadania, como é encontrado hoje, está, de fato no centro desse início civilizatório.

Importante frisar que, em um primeiro momento, a Grécia vivia uma aristocracia – “etimologicamente, aristocracia é o poder dos melhores” (MORAIS, 2013, p. 18), em que “[...] a cidadania confundia-se com o conceito de naturalidade. Assim considerava-se cidadão aquele nascido em terras gregas, o qual poderia usufruir todos os direitos políticos” (REZENDE FILHO; CÂMARA NETO, 2001, p. 2), deixando claro o critério da nacionalidade.

Com uma reestruturação social ocasionada pela reorientação do poder político, os estrangeiros foram aceitos como cidadãos algum tempo depois, quando “[...] as pólis gregas presenciaram o deslocamento do controle político e jurídico. Nesse contexto, a aristocracia cedeu espaço a favor das Assembléias [*sic*] e dos conselhos com participação popular” (REZENDE FILHO; CÂMARA NETO, 2001, p. 2).

Todavia, apesar dessa ampliação, não se podia falar, ainda, em paridade de direitos. Cidadania, no bojo desses acontecimentos, era umbilicalmente ligada ao efetivo exercício de participação política. Ocorre que nem todos os cidadãos, por razões de diferença de renda, de propriedade, pela força de disparidades familiares (cujo valor em muito se relacionava com a quantidade de riqueza ali concentrada), ficavam alheios a essa participação, o que dificultava o reconhecimento de sua cidadania.

Nas palavras de Menezes (2012, p. 88), “[...] logo, todos que não fossem cidadãos restavam apartados da cidadania, pois não pertenciam ao mundo comum, a eles, só sobejava a privatividade da esfera privada”.

Já na Idade Média, existiu, socialmente, “[...] um período de transformações e adaptações a uma nova realidade organizacional da sociedade”, em que houve, num primeiro momento (com a queda do Império Romano), um esvaziamento da ideia de cidadania, resultado de invasões e conflitos que subordinaram uns povos a outros, e, num segundo momento, na Baixa Idade Média, um ressurgimento de direitos políticos, trazendo a cidadania de volta ao Estado (REZENDE FILHO; CÂMARA NETO, 2001, p. 3).

Em seguida, com o Iluminismo, observa-se uma tentativa de construção de uma sociedade mais justa. Com a urbanização, vieram as revoluções sociais, a busca pela ciência como luz da vida humana, a procura por liberdade de pensamento. Assim:

O aparecimento dessas novas idéias [sic] foi instigado pelo desenvolvimento do Capitalismo e pelas reformas religiosas do século XV. Estas plantaram novas visões sobre a espiritualidade, entre as quais podemos citar a prática da redenção, a qual valorizava o trabalho, em detrimento da caridade e da liberdade para interpretar as escrituras.(REZENDE FILHO; CÂMARA NETO, 2001, p. 3).

Vale lembrar que os ideais iluministas influenciaram diretamente a Revolução Francesa, que trouxe como uma de suas principais pautas a necessidade de mudanças severas no campo social, a partir da noção de desigualdade notória. Sem igualdade, não haveria exercício de cidadania, uma vez que, para que se tenha voz na política, é necessário, antes, ter paridade em uma série de outros campos da vida em sociedade.

Por isso, ficara notável que “[...] as diferenças de classe operavam no sentido de limitar os atributos políticos dos cidadãos” (REZENDE FILHO; CÂMARA NETO, 2001, p. 4). Curiosamente, na contemporaneidade, essas questões suscitam idênticos debates, afinal, especialmente no Brasil, muito se discute a respeito da consolidação da democracia brasileira, bem como sobre os obstáculos para que a cidadania supere nossa “[...] tradição oligárquica, autoritária, populista e corporativista” (BENEVIDES, 1994, p. 6).

Na contemporaneidade, a cidadania apresenta-se em dois eixos:

1. o aperfeiçoamento dos direitos políticos do cidadão pela implementação de mecanismos de democracia direta, como referendo, plebiscito e iniciativa popular, acolhidos na nova Constituição brasileira;
2. a educação política do povo, como elemento indispensável – tornando-se causa e consequência – da democracia e da cidadania. (BENEVIDES, 1994, p. 6).

Nesse sentido, visando à formulação de um conceito, Benevides (1994, p. 7) afirma que

[...] cidadão é o indivíduo que tem um vínculo jurídico com o Estado. É o portador de direitos e deveres fixados por uma determinada estrutura legal (Constituição, leis) que lhe confere, ainda, a nacionalidade. Cidadãos são, em tese, livres e iguais perante a lei, porém súditos do Estado. Nos regimes democráticos, entende-se que os cidadãos participaram ou aceitaram o pacto fundante da nação ou de uma nova ordem jurídica.

Isso quer dizer que a noção de cidadania está ainda vinculada à de nacionalidade, bem como a uma estrutura normativa que emana do Estado. A partir desse entendimento, pode-se chegar ao seguinte conceito de cidadania, mais relacionado aos Direitos Humanos:

[...] é o direito a ter direitos, pois a igualdade em dignidade e direito dos seres humanos não é um dado. É um construído da convivência coletiva, que requer o acesso a um espaço público comum. Em resumo, é esse acesso ao espaço público – **o direito de pertencer a uma comunidade política** – que permite a construção de um mundo comum através do processo de asserção dos direitos humanos. (LAFER, 1997, s/p).

Essa noção de pertencimento trazida por Lafer (1997) demanda uma leitura do *locus* de inserção da cidadania, especialmente, no quesito “direito a ter direitos”, uma vez que se trata de um conjunto normativo vigente. Isso porque, segundo Dagnino (1994, p. 103), “a expressão **cidadania** está hoje por toda parte, apropriada por todo mundo, evidentemente com sentidos e intenções diferentes”.

Desse modo, a cidadania “[...] está intrinsecamente ligada à experiência concreta dos movimentos sociais, tanto os de tipo urbano – e aqui é interessante anotar como cidadania se entrelaça com o acesso à cidade – quanto os movimentos de mulheres, negros, homossexuais, ecológicos etc.” (DAGNINO, 1994, p. 105) e, por isso, pode e deve ser pensada a partir desses movimentos, tais como os que incluem a cidadania como elemento do sadio meio ambiente do trabalho.

Nesse sentido, segundo Mancuso (2002, p. 59):

O meio ambiente do trabalho vem a ser o ‘habitat’ laboral, isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema. A contrario sensu, portanto, quando aquele ‘habitat’ se revele inidôneo a assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, aí se terá uma lesão ao meio ambiente do trabalho.

Note-se que, na concepção de Mancuso (2002), o meio ambiente do trabalho em muito guarda relação com a concepção de Lafer (1997), a respeito da convivência coletiva e do acesso a um espaço público comum, na medida em que se revela, no ambiente laboral, uma necessidade de estabelecimento de direitos em nome de uma postura politicamente ativa, com fulcro em um contexto democrático.

Ainda, para Fiorillo (2003, p.22-23):

[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

O que se destaca na concepção de Fiorillo (2003) citada acima é o fato de ter ele chamado atenção para a universalidade dos direitos dos trabalhadores, sem distinção de qualquer ordem, o que, mais uma vez remonta à ampla noção de cidadania que se busca na contemporaneidade, a qual vai ao encontro da visão de Benevides acima citada de que “cidadãos são, em tese, livres e iguais perante a lei” (1994, p. 7).

De acordo com a concepção liberal, o status dos cidadãos define-se pelos direitos subjetivos que eles têm diante do Estado e dos demais cidadãos. Na condição de portadores de direitos subjetivos os cidadãos gozam da proteção do Estado na medida em que se empenham em prol de seus interesses privados dentro dos limites estabelecidos pelas leis. Destaca-se que os direitos subjetivos são direitos negativos que garantem m âmbito de escolha dentro do qual os cidadãos estão livres de coação externa. (HABERMAS, 1995).

Considerando a noção de cidadania diretamente atrelada ao meio ambiente do trabalho, este capítulo também apresenta reflexões sobre a Reforma Trabalhista ocorrida no Brasil, por meio da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017).

Dessa forma, conceituando o meio ambiente do trabalho como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais e qualificando-o como equilibrado, na medida em que o mesmo deve ser um meio apto ao desenvolvimento da dignidade humana, certo é que este mesmo meio deve ser impregnado de instrumentos democráticos de participação dos envolvidos.

## 2.1 VALOR DEMOCRÁTICO NO TRABALHO

O reconhecimento do valor da democracia, portanto, não reside em um mérito em particular. Há uma pluralidade de virtudes que incluem a importância intrínseca da participação política e liberdade na vida humana, nos incentivos políticos da manutenção da responsabilidade e transparência dos governos e no papel construtivo da democracia na formação de valores e na compreensão de necessidades, direitos e obrigações. Isso não seria diferente com o trabalho.

De acordo com Delgado (2016), e em conformidade com o até aqui exposto, a Constituição (BRASIL, 1988) visa a implementar em solo brasileiro um Estado Democrático de Direito, o qual se firma em três bases: [...] “a) a pessoa humana e sua dignidade; b) a sociedade política, democrática e inclusiva; e c) a sociedade civil, também democrática e inclusiva” (DELGADO, 2016, p. 215).

Para Delgado (2016), com o ímpeto de subordinar-se a esses três vieses, a Constituição (BRASIL, 1988) deu destaque para os direitos individuais e sociais trabalhistas, “[...] seja no Título I, por meio de princípios jurídicos de larga amplitude, mas cardeais também para o direito do trabalho, seja no Título II, por meio de todo o Capítulo II, que trata dos ‘direitos sociais’, com iniludível ênfase nos direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas” (2016, p. 217).

Trata-se, nas palavras de Santos (1998), da “[...] redescoberta democrática do trabalho”, a qual corresponderia à necessária reinvenção do movimento de representação dos trabalhadores, no contexto de uma efetiva participação política, ponto-chave para a cidadania.

O valor democrático, portanto, deve ser trazido para a relação entre o trabalho e o capital, sendo de extrema importância que os instrumentos de exercício da cidadania sejam plenamente vigorados na legislação nacional e internacional e devidamente incentivados, fazendo-se necessária a atualização e o alargamento do conceito democrático, justamente diante da sobreposição do poder político pelo poder econômico.

Essa sobreposição decorre justamente de a esfera política passar a se orientar pela prevenção das disfuncionalidades do sistema, enfraquecendo em sua função de ser espaço de discussão o respeito da realização de fins éticos de convivência social, atendendo a interesses privados do capital. A política passou, dessa forma, a ocupar-se mais com a solução de problemas técnicos do que com questões que dizem respeito à interação social e cuja busca de soluções envolve o diálogo (HABERMAS, 2012).

Nesse passo, a Teoria Comunicativa de Habermas, serve como referencial teórico para a inclusão e exercício de cidadania entre os atores sociais do trabalho, o estado e as esferas de poder, representando uma forma pela qual o mundo da vida pode reagir à invasão da lógica instrumental do mercado e do Estado (HABERMAS, 2012). Segundo Habermas, enquanto a esfera sistêmica, que compreende o Estado e o Mercado, é movida pela lógica de uma racionalidade instrumental, no mundo da vida, impera a lógica da racionalidade comunicativa. Por isso, os movimentos sociais seriam, neste contexto, uma resposta adequada à racionalidade imposta pelo mercado.

Ainda sobre o exercício da cidadania no trabalho,

Sob o reino das 'transições', portanto, está em pauta no Brasil - para os diferentes atores industrialistas - a prática de um outro tipo de cidadania (sobrepota à "regulada", que não chegou a existir em vastas regiões do Nordeste e Amazônia). Trata-se do exercício de uma **cidadania ativa**. Em poucas palavras, ela significa que quem melhor e mais extensamente se organizar, maiores oportunidades deterá nas negociações locais e coletivas. Por isso mesmo, não basta que as novas ondas administrativas sejam capazes de provocar 'mudanças' nas organizações. Suas aplicações, em articulação com novas tecnologias, podem se revelar inócuas e destituídas de sentido para os empregados, caso não atendam a um requisito básico, que é a mudança de qualidade da gestão social do trabalho. (NEDER, 1991, s/p).

Isso significa que, ao lado do valor democrático de caráter geral, também se encontra no texto constitucional essa valoração direcionada ao trabalhador. Isso porque o trabalho, enquanto direito social (Direito Humano de segunda dimensão), é via direta para o exercício da cidadania, na medida em que, apartado do acesso ao trabalho, o ser humano tem comprometidos sua sobrevivência e seu bem-estar.

Utiliza-se, para tanto, o conceito de democracia trazido por Bobbio (2002, p. 36):

[...] a democracia não se refere só à ordem do poder público do Estado, mas deve existir em todas as relações sociais, econômicas, políticas e culturais. Começa na relação interindividual, passa pela família, a escola e culmina no Estado. Uma sociedade democrática é aquela que vai conseguindo democratizar todas as suas instituições e práticas.

Nesse passo, importante a avaliação de Silva (2014, p. 233):

A nova ordem jurídica mundial que está sendo erigida com base na dignidade humana e na promoção da justiça e do bem-estar social, parte da premissa de que o direito ao trabalho é um direito fundamental do indivíduo e por consequência seu direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado também o é.

E quando se fala em hegemonia da ordem econômica, há que se destacar a discriminação entre liberalismo e a democracia. A teoria liberal clássica parte do reconhecimento de uma pluralidade de sujeitos individuais autônomos e supõe que os interesses plurais de tais sujeitos serão automaticamente harmonizados e coordenados (COUTINHO, 1979, p. 39). Tais interesses, ainda que hegemônicos na face do mercado econômico, não devem prevalecer sobre os direitos tidos como fundamentais em cada Estado, independente da política de governo adotada.

O primado democrático também tem incidência no campo das relações de trabalho, pois como lembra Baylos (1999, p. 117), “[...] a empresa é uma organização econômica e social sobre a qual o sistema democrático se apoia e que se impõe limites às possíveis opções de desenvolvimento e alternativas que existem”.

Desse modo, é preciso compreender o direito fundamental ao trabalho no contexto da aspiração a um Estado Democrático de Direito, fundado na cidadania e nos valores sociais do trabalho. Todas as questões até aqui apresentadas, por isso, são conexas e devem convergir para o propósito constitucional de obediência à dignidade humana, o que, inevitavelmente, passa pela garantia de um sadio meio ambiente de trabalho.

## 2.2 TRABALHO DECENTE DA OIT: O DIÁLOGO SOCIAL E O TRIPARTISMO

A polarização em torno dos novos movimentos sociais do trabalho, distribuição da mão de obra, da renda e da mobilização de recursos, num um novo cenário político e econômico global, ressalta a importância de uma nova abordagem do equilíbrio conferido às relações entre o trabalho e o poder econômico, notadamente diante dos Princípios Fundamentais do Trabalho no Brasil e das normas internacionais de proteção e promoção do trabalho decente.

A expressão “um trabalho decente por um salário decente” fez parte das lutas e conversas operárias durante grande parte do século XX. Simbolizava uma inserção justa em um mundo caracterizado pelo emprego salariado e protegido. Foi o foco implícito e explícito da maioria das principais teorias da psicologia organizacional e do trabalho nos países centrais. Questões sobre salário, condições de trabalho, benefícios e organização do trabalho sempre tiveram como pano de fundo o pressuposto moral de uma relação de trabalho digna e, se não igual, pelo menos justa. (SPINK, 2009).

A OIT, desde 1999, tenta implementar uma dogmática que atenda à incorporação do trabalho decente em todo o mundo. Como explicam Amorim, Sarsur e Fischer (2010, p. 417),

“[...] a expressão ‘Trabalho Decente’ é a diretriz estratégica prioritária da Organização Internacional do Trabalho desde 1999. Através do Trabalho Decente, a OIT procura estimular o debate a respeito do trabalho nesses tempos de globalização”.

A Agenda pelo Trabalho Decente funda-se em quatro estratégias:

- 1) promover e cumprir as normas e os princípios e direitos fundamentais no trabalho;
- 2) criar maiores oportunidades para mulheres e homens para que disponham de remuneração e empregos decentes;
- 3) realçar a abrangência e a eficácia da proteção social para todos e;
- 4) fortalecer o tripartismo e o diálogo social. (ANAU, 2011, p. 46).

O conceito de trabalho decente criado pela OIT designa um trabalho produtivo adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do trabalho e suas famílias. O conceito, como mencionado acima, se apoia em quatro pilares estratégicos: respeito às normas internacionais do trabalho, promoção do emprego de qualidade, extensão da proteção social e diálogo social:

Frente aos desafios da globalização e dos déficits das políticas em matéria de crescimento e emprego, a OIT instituiu o Trabalho Decente como o objetivo central de todas as suas políticas e programas. A noção de Trabalho Decente abrange a promoção de oportunidades para mulheres e homens do mundo para conseguir um trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e capaz de garantir uma vida digna. O Trabalho Decente é o eixo central para onde convergem os quatro objetivos estratégicos da OIT: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho; b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) fortalecimento do diálogo social. O Trabalho Decente deve constituir a essência das estratégias mundiais, nacionais e locais para alcançar o progresso econômico e social e para dar cumprimento aos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio relacionados com a erradicação da pobreza extrema. (ONU, 2018)

Importante dizer que, do conceito exposto, pode se extrair a interpretação de que o conceito de trabalho decente tem fortes bases fincadas no Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*), na medida em que busca a concretização de uma ordem social mais condizente com os ideais de redução de desigualdades e valorização dos Direitos Humanos, num contexto internacional.

Diante dos dados e informações sobre o desemprego e a desocupação atual, verifica-se que o atual cenário econômico global, incentivado internacional e nacionalmente pelas políticas de Estado, não reflete os parâmetros utilizados pela OIT na definição do trabalho decente.

Inclusive, não é forçoso ressaltar o contexto de surgimento da OIT, que, em muito, explica o atual cenário em prol do trabalho decente. Com o término da Primeira Guerra Mundial, surgiu a Organização Internacional do Trabalho, em 1919, a fim de “constituir uma estrutura social para sustentar a paz e, através da economia, gerar prosperidade e justiça social para os trabalhadores de todo o mundo” (AMORIM; SARSUR; FISCHER, 2010, p. 419), além de criar “condições de liberdade e dignidade e de segurança econômica e oportunidades iguais para todos os seres humanos independentemente de raça, credo ou sexo, de tal forma que pudessem perseguir seu bem estar material e desenvolvimento espiritual” (AMORIM; SARSUR; FISCHER, 2010, p. 419).

Sachs (2004) defende a inclusão social pelo trabalho decente. Nas suas palavras:

Infelizmente, o crescimento econômico promovido pelas forças do mercado traz, mesmo quando bem-sucedido em termos econômicos, resultados sociais opostos aos almejados: as diferenças sociais aumentam, a riqueza se concentra na mão de uma minoria ao mesmo tempo em que de uma parcela importante da população é marginalizada.

Quando isto acontece, por maiores que sejam as taxas de crescimento do PIB e o progresso alcançado na modernização do aparelho produtivo, o país avança na direção de um "maldesenvolvimento", sobretudo quando se lança mão da inflação para eludir os conflitos distributivos. Como já dissemos, o Brasil passou por esta experiência nas décadas do "milagre", quais sejam de 1940-1980. O quarto de século de baixo crescimento que se seguiu acrescentou, a uma herança já complicada, o peso de uma dívida externa e interna de difícil administração. (SACHS, 2004, s/p).

O chamado tripartismo, na OIT, inclui a representação governamental, dos trabalhadores e das empresas, em cooperação.

A consulta tripartite já havia sido referida em convenções da primeira metade do século XX e também em convenções do pós-II Guerra, como em 1971, quando a OIT adota uma Resolução sobre o tripartismo (Resolução sobre o Fortalecimento do Tripartismo no Conjunto das Atividades da OIT) e faz menção ao processo de consulta (CRIVELLI, s. d.). Também, em 1960, na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em Genebra, é adotada a ‘Recomendação sobre a Consulta Tripartite e a colaboração entre autoridades públicas e as Organizações de Empregadores e Trabalhadores no Ramos de Atividade Econômica e em Âmbito Nacional’ (nº 113). Em 1976, se estabelece a ‘Convenção sobre Consultas Tripartites para Promover a Aplicação das Normas Internacionais do Trabalho’ (nº 144). O suposto originário do tripartismo é o diálogo social pautado em uma institucionalidade legal e legítima, do ponto de vista do Estado, da sociedade e das comunidades internacionais, dentro da qual os atores de interesse organizados possuem papel chave. (GONÇALVES; BALESTRO, 2015, p. 29).

Quando a OIT começa a tratar com mais ênfase a importância do trabalho decente, em 1999, o cenário mundial era um tanto quanto preocupante, iniciado com os choques do

petróleo, na década de 1970, e com as crises financeiras que conduziram países latino-americanos a um endividamento perigoso (AMORIM; SARSUR; FISCHER, 2010).

Desse modo:

Neste período, prevaleceram as políticas econômicas orientadas pelas instituições de Bretton Woods (Banco Mundial e FMI) nas quais a criação e manutenção dos livres mercados seria suficiente para obter o crescimento econômico bem com garantir a estabilidade social e política dos países. A estratégia para o sucesso econômico exigia a transferência da responsabilidade da regulação do Estado para os mercados. Principalmente para os países que recorreram a estas entidades em busca de socorro financeiro dos anos 80 em diante esta orientação foi prevalecente. O núcleo das políticas continha a privatização, a desregulação dos mercados de trabalho e as políticas ativas de juros para estabilização financeira e prioridade no controle da inflação. Dos mercados de trabalho exigia-se a flexibilidade de contratação e remuneração para facilitar os ajustes necessários.(AMORIM;SARSUR; FISCHER, 2010, p. 420).

Fato é que a OIT, partindo da percepção de que “a globalização promoveria a prosperidade, mas por outro lado também a desigualdade”, apresentou ao mundo a ideia de que “o aprofundamento das desigualdades testaria então o limite das responsabilidades dos atores sociais”(AMORIM; SARSUR; FISCHER, 2010, p. 421). Assim, para a Organização, “as mudanças tecnológicas e nos sistemas produtivos poderiam despertar uma nova consciência social preocupada com a identidade e direitos dos seres humanos”(AMORIM; SARSUR; FISCHER, 2010), o que contribui para uma redescoberta democrática do trabalho.

Esta dissertação identifica, portanto, a importância de um trabalho que é produtivo e seguro, em que há respeito em relação aos direitos do trabalho, renda adequada, proteção e diálogo social, liberdade sindical, negociação coletiva e participação.

## 2.3 REDESCOBERTA DEMOCRÁTICA DO TRABALHO

No esplendor do *Welfare State*, o Direito do Trabalho surgia com o escopo de subsidiar direitos aos cidadãos economicamente ativos. Porém, contemporaneamente, ultrapassado o modelo de estrita subordinação, deve “[...] proteger todas as pessoas que pretendem viver de um trabalho ou de uma renda dignos, sobretudo, aqueles que exercitam o trabalho livre”, na opinião de (ANDRADE, 2012, p. 42).

Daí advém a concepção de Santos (1998), acima transcrita, de que é preciso uma redescoberta democrática do trabalho. Esta seria, na visão de Santos, uma verdadeira reformulação da economia pelo viés da concretização do trabalho pela via democrática. Tal

reorientação está intimamente ligada ao conceito de cidadania enquanto pertencimento trabalhado neste capítulo. Conforme explica Santos (1998, p. 5):

É no espaço-tempo nacional estatal que a economia consegue a sua máxima agregação, integração e gestão e é também nele que as famílias organizam a sua vida e estabelecem o horizonte de expectativas ou de ausência delas. É por referência ao espaço-tempo nacional estatal que se define a obrigação política dos cidadãos perante o Estado e deste perante os cidadãos, sendo essa também a escala das organizações e das lutas políticas, da violência legítima e da promoção do bem-estar social. O espaço-tempo nacional estatal não é apenas uma perspectiva e uma escala; é também um ritmo, uma duração, uma temporalidade. O espaço-tempo nacional é assim também o espaço-tempo de deliberação política, do processo judicial e, em geral, da acção burocrática do Estado, a qual tem no espaço-tempo da produção em massa a correspondência mais isomórfica.

Nesse ponto de discussão, cumpre compreender que as crescentes mudanças econômicas, que influenciam diretamente as relações de trabalho, precisam ser fundamentalmente observadas no espaço-tempo nacional estatal. O exercício da cidadania em sua forma intrínseca também se aplica ao meio ambiente do trabalho.

Nas palavras de Ferreira (2001, p. 255), “[...] as noções de trabalho, de relações laborais, de direito do trabalho e as realidades sociais, políticas, econômicas e culturais que lhes subjazem atravessam um período de profundas transformações”. Seja no centro ou na periferia do globo, o crescimento econômico se dá em um mundo cada vez mais conectado, tecnológico e em rede, o que faz tensionar as noções de transformação e crise, influenciando, direta e imediatamente o ambiente laboral.

O grande problema, no entanto, é que “[...] se passarmos do centro do sistema mundial para a periferia e a semiperiferia, a classe dos excluídos aumenta para metade ou mais da população dos países e os factores de exclusão são ainda mais tenazes na sua eficácia dessocializadora” (SANTOS, 1998, p. 22).

Desse modo, ainda seguindo o raciocínio de Ferreira (2001, p. 255), o fato é que transformações e crises geram consequências no mundo do trabalho, o que faz surgirem propostas de mudanças no ordenamento jurídico que venham a tentar reformar o direito do trabalho, em determinado espaço-tempo nacional.

A crítica feita por Ferreira (2001, p. 256) é exatamente no sentido de que, mesmo as oportunidades de emprego estável, em uma sociedade com condições de vida e trabalho degradadas, estão sendo compreendidas sob o viés da flexibilidade, “entendida de forma unilateral, como ajustamento dos recursos humanos às flutuações do mercado e não de uma forma bilateral, como conciliação entre a liberdade de empreender e a liberdade de trabalhar”. Afinal, “[...] a estabilidade de que fala o consenso neoliberal é sempre a das expectativas dos

mercados e dos investimentos, nunca é a das expectativas das pessoas. Aliás, a estabilidade dos primeiros só é obtível à custa da instabilidade das segundas” (SANTOS, 1998, p. 21).

A gênese do problema está no seguinte raciocínio:

o capitalismo nascente colocou o trabalho escravo/servil diante do trabalho livre/subordinado, é para esclarecer que ele o fez para esconder o trabalho propriamente livre e para também incorporar este último à sua dinâmica, ou seja, transformar o trabalho livre em trabalho subordinado. Para consumir esse objetivo ele precisava criar ideologicamente a ‘cultura do trabalho livre/subordinado’. (ANDRADE, 2012, p. 46).

Isso significa que, ainda hoje, o ambiente laboral é

[...] resultado da correlação de forças sociais. Ao ser causa e consequência das lutas e conflitos sociais, fazendo o trânsito sócio-político-jurídico de relações sociais marcadas pelas diferenças de poder e pelas lutas de classe, a normatividade laboral reflecte os modelos sócio-políticos dominantes, de que resulta o seu entendimento como facto político-social. (FERREIRA, 2001, p. 256).

E é por esse motivo que a polarização em torno dos novos movimentos sociais do trabalho, distribuição da mão de obra, da renda e da mobilização de recursos, num novo cenário político e econômico global, ressalta a importância de uma nova abordagem do equilíbrio conferido às relações entre o trabalho e o poder econômico, notadamente diante dos Princípios Fundamentais do Trabalho no Brasil e das normas internacionais de proteção e promoção do trabalho decente.

Isso se dá num contexto de crescimento das forças produtivas, em que se modificaram as atribuições do Estado, e a empresa – por meio da noção contemporânea de Responsabilidade Social da Empresa (RSE) – passou, de forma crescente, a intervir no planejamento da vida econômica, direcionando decisões que anteriormente cabiam à esfera social, e assumindo atribuições que eram tradicionalmente da competência dos Estados. Este, por sua vez, passou a intervir diretamente na economia, assumindo, no capitalismo contemporâneo, a função de preservar as relações de produção, submetendo-se às determinações do capital global, com o qual busca conciliar os interesses nacionais (HABERMAS, 2012).

Nesse passo, nos próximos tópicos, cabe repensar a estrutura do trabalho e a sua relação com o capital e o mercado, para indagar se o exercício de cidadania pelos empregados está se fazendo efetivo nesta relação de tal forma que consiga incrementar a reivindicação de

condições de trabalho decente pelos próprios empregados, numa verdadeira redescoberta democrática do trabalho.

Essa reorientação, ainda em Santos (1998), passa pela reestruturação do movimento sindical, a fim de buscar a “[...] revalorização das comissões de trabalhadores e de comissões sindicais com funções alargadas à transnacionalização do movimento sindical” (1998, p. 40).

As novas relações laborais impliquem uma evolução paradigmática do contrato de trabalho. Esta transformação deve assentar na busca de equilíbrio entre o respeito pela segurança do trabalhador e o dever da sua adaptação.

#### 2.4 A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA E A PARTICIPAÇÃO CIDADÃ NO AMBIENTE DE TRABALHO

Acompanha-se, globalmente, uma tendência de alteração na representação clássica do trabalhador na relação de trabalho, a qual restou amparada pelo legislador brasileiro na recente **reforma trabalhista** promovida pela Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), que alterou a CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 (BRASIL, 1943), e as leis nº 6.019 (BRASIL, 1974), 8.036 (BRASIL, 1990) e 8.212 (BRASIL, 1991), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Trata-se de uma tendência ao neoliberalismo, com significativa redução da intervenção do Estado na economia, mirando o livre-mercado. Essa tendência se observa desde a década de 1990, quando o Brasil, inserindo-se no processo de globalização financeira, criou uma agenda de flexibilização das relações de trabalho (KREIN, 2018). Apesar de maior abrandamento a essas questões nos primeiros governos do século XXI, no Brasil, a agenda de flexibilização sempre esteve presente, entre avanços e recuos.

O neoliberalismo, é uma ideologia que procura responder à crise do estado nacional ocasionada de interligação crescente das economias das nações industrializadas por meio do comércio e das novas tecnologias. Enquanto o liberalismo clássico, da época da burguesia nascente, propôs os direitos do homem e do cidadão, entre os quais, o direito à educação, o neoliberalismo enfatiza mais os direitos do consumidor do que as liberdades públicas e democráticas e contesta a participação do estado no amparo aos direitos sociais. Representa uma regressão do campo social e político e corresponde a um mundo em que o senso social e a solidariedade atravessam uma grande crise. (MARRACH, 2000).

Ocorre que “[...] a partir de 2015, as crises econômica e política se aprofundam e a agenda da retirada de direitos ganha ainda mais expressão” (KREIN, 2018, p. 84). Em 2016, com o *impeachment* de Dilma Rousseff, “[...] diversos setores empresariais passaram a

defender com maior ênfase uma pauta de flexibilização das relações de trabalho” (KREIN, 2018, p. 85).

É nesse contexto que é promulgada a Lei nº 13.467(BRASIL, 2017), a qual modificou:

[...] elementos centrais da relação de emprego e das instituições responsáveis pela normatização e efetivação das relações de trabalho. A sistematização das principais mudanças será realizada dialogando com aspectos destacados anteriormente em relação à agenda comum da observada internacionalmente. Por um lado, destacam-se os conteúdos em relação aos direitos: (1) formas de contratação e facilidades para despedir; (2) jornada de trabalho; (3) remuneração da jornada; (4) condições de trabalho, especialmente as que afetam a saúde e segurança no trabalho. Por outro, as questões que alteraram o papel e enfraquecem as instituições públicas: (1) alterações na regulamentação da representação dos interesses coletivos dos trabalhadores e da negociação coletiva; (2) limitações de acesso à Justiça do Trabalho; (3) engessamento de sistema de fiscalização de fraude. (KREIN, 2018, p. 87).

A Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017) eliminou a contribuição sindical obrigatória e, em um sistema sindical que optou pela unicidade, na contramão do estabelecido pelas normas internacionais de liberdade sindical, o tema restou pautado por uma especulação do enfraquecimento do modelo clássico de representação do trabalhador, o modelo de representação coletivo pelas Entidades Sindicais. De modo que:

[...] muitos sindicatos que têm sua receita alicerçada na contribuição sindical ameaçam fechar as portas por ausência de condições financeiras, enquanto outros enxergam na atenuação de custos um mecanismo de sobrevivência. Em vista disso, o aumento no número de desempregados oriundos do setor sindical é um fato cada vez mais frequente, contribuindo com um quadro socioeconômico negativo brasileiro. Assim, o ataque indireto aos sindicatos, provocado pela introdução no ordenamento jurídico brasileiro da Lei 13.467/2017, é forte e contundente, de modo que amplia os poderes negociais do sindicato e, simultaneamente e contraditoriamente, reduz seus recursos financeiros indispensáveis à sua subsistência. (BUENO, 2018, p. 8-9).

A necessidade de democratização da relação entre o capital e o trabalho pode ser aferida, de início, pela verificação da efetivação do instituto previsto no artigo 11, da Constituição Brasileira (BRASIL, 1988). O referido comando constitucional prevê a garantia de eleição de um representante dos trabalhadores para estabelecer um equilíbrio de forças, ausente nas relações individuais entre empregado e empregador e promover o entendimento direto dos trabalhadores com os empregadores. Recentemente, o referido mecanismo foi regulamentado pela Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017).

Ocorre que esse instrumento de representação direta na empresa, previsto no artigo 11, do texto constitucional (BRASIL, 1988), não tem se concretizado na prática, o que pode

explicar o baixo índice de exercício da cidadania na relação de trabalho, a qual é marcada pela característica desigual de poder entre suas partes.

Ademais, a permissão da terceirização nas atividades fim das empresas, terceirização irrestrita, tem o condão de intensificar este processo, na medida em que extingue a representação por categoria e resulta na ausência de identificação do trabalhador com a entidade sindical que o representa, se verificando que

[...] uma situação particular na qual o incremento da liberdade do trabalho – no caso, o uso indiscriminado da terceirização – significa o recrudescimento da opressão do capital sobre os assalariados, reduzidos cada vez mais a meros joguetes das potestades econômicas empresariais. Daí porque a liberdade do trabalhador como sujeito de direito não o liberta do poder econômico do capital: ao contrário, ela habilita a máxima circulação da única mercadoria que ele possui, colocando-o à inteira disposição da classe que vive da extração da mais-valia. A livre circulação da força de trabalho tem como implicação necessária, no capitalismo, a livre prática da exploração no mercado de trabalho. (BIONDI, 2019, p. 18).

Nesse cenário, a ideia de que, restringindo-se direitos trabalhistas e diminuindo-se custos para as empresas, haverá estímulo para novas contratações revela-se equivocada. No período recessivo, não é suficiente ao empresário que o custo trabalhista tenha declinado, pois sua maior preocupação é com o enxugamento da demanda futura pelos produtos ou serviços que coloca no mercado.

A diminuição dos direitos trabalhistas conduz ao encolhimento da renda do trabalhador e, portanto, à diminuição da capacidade aquisitiva dos consumidores. Durante uma recessão, o empresário não recebe a informação de que os salários estão em declínio, pois nenhum empresário irá contratar, produzir e investir mais se a confiança na demanda futura continuar negativa.

Fica nítido que, com a reforma, houve a implementação de alguns óbices ao efetivo exercício da cidadania por parte do trabalhador. O que conduz à reflexão de quais instrumentos ainda podem ser utilizados em prol dessa participação democrática.

## 2.5 INSTRUMENTOS DEMOCRÁTICOS PARA A CIDADANIA NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Com o advento da Constituição Federal (BRASIL, 1988), inaugurou-se uma ordem constitucional democrática, inclusive, apelidada de Constituição Cidadã. A partir desse marco democrático, o valor dever ser das relações de trabalho passou a ser guiado pelos Princípios Fundamentais da Função Social da Propriedade e do Valor Social do Trabalho:

Na verdade, são quatro os principais princípios constitucionais afirmativos do trabalho na ordem jurídico-cultural brasileira: o da valorização do trabalho, em especial do emprego; o da justiça social; o da submissão da propriedade à sua função socioambiental; e o princípio da dignidade da pessoa humana. Trata-se de efetivos princípios constitucionais do trabalho. São eminentemente constitucionais, não apenas porque reiteradamente enfatizados no corpo normativo da Carta Magna de 1988, mas sobretudo por fazerem parte do próprio núcleo filosófico, cultural e normativo da Constituição. São princípios que acentuam a marca diferenciadora da Carta de 1988 em toda a História do país e de todo o constitucionalismo brasileiro, aproximando tal Constituição dos documentos juspolíticos máximos das sociedades e Estados mais avançados, no plano jurídico, na Europa Ocidental. É claro que alguns deles – justiça social, submissão da propriedade à sua função socioambiental, dignidade da pessoa humana – não concentram efeitos exclusivamente ou essencialmente apenas no plano trabalhista, uma vez que produzem repercussões para múltiplas searas jurídicas, econômicas, sociais e culturais. Mas todos, sem dúvida, atingem de maneira exponencial a dimensão laborativa da existência humana e social. (DELGADO, 2007, p. 14-15).

Nesse sentido, o direito à representação do trabalhador na empresa, previsto no artigo 11, do texto constitucional (BRASIL, 1988), enquanto direito social ao lado da Liberdade Sindical, foi positivado e elevado ao patamar de direito fundamental, em vista da sua importância para a concretização dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, com especial destaque à dignidade da pessoa humana, e como instrumento para se efetivar a cidadania, considerando as mais variadas nuances sociais e econômicas presentes na realidade brasileira.

Como decorrência do princípio democrático, que deve servir de inspiração e inundar todo o ordenamento jurídico, e, por consequência, todas as instituições e organizações, a representação dos trabalhadores na empresa, decorrente do direito de participação inerente a uma sociedade democrática pluralista, pode constituir uma valiosa forma de se dar voz ao trabalhador para participar das decisões empresariais que lhe digam respeito ou possam afetar aos seus legítimos direitos e interesses. (LIMA FILHO, 2017, p. 26)

A inclusão do legislador constitucional dos referidos instrumentos no texto maior revela que a ordem democrática brasileira se preocupa com o exercício de cidadania pelos trabalhadores na relação de trabalho, a qual tradicionalmente recebe forte influência do poder econômico e da propriedade privada.

Com a Lei 13.467 (BRASIL, 2017) regulamentou-se a figura do art. 11 da CRFB (BRASIL, 1988) que buscou dar voz aos trabalhadores no âmbito da empresa que a nova Lei denomina como “local de trabalho”. O texto da reforma inspirou-se na legislação europeia, conforme expressamente reconhecido na exposição de motivos que a acompanha:

[...] a Proposta nos seguintes termos: 'A experiência europeia demonstra a importância da representação laboral na empresa. Países como Alemanha, Espanha, Suécia, França, Portugal e Reino Unido possuem há vários anos as chamadas comissões de empresa ou de fábrica. A maturidade das relações de trabalho em alguns países europeus propicia um ambiente colaborativo entre trabalhador e empresa, resultando na melhoria do nível de produtividade da empresa'. De fato, esse modelo de canal de representação e de diálogo direto entre o trabalhador e a empresa encontra-se previsto nos arts. 62 e seguintes do "Estatuto de los trabajadores" espanhóis. (LIMA FILHO, 2017, p. 30)

Antes, as únicas comissões de representantes dos trabalhadores reconhecidas pelo direito brasileiro eram: a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) instituída por Getúlio Vargas em 1944, e a Comissão Mista de consulta e colaboração no plano da empresa e participação nos lucros, prevista no art. 621 da CLT.

Com a imposição do Governo Militar em 1964, os movimentos em prol dos trabalhadores sofreram forte repressão e só voltaram a ter destaque no final da década de setenta, "[...] embora sob aspecto negativo, já que instituídas pelas empresas" ((BITENCOURT, 2018, p. 426).

A reação dos empregadores às greves de 1978 deu-se de duas formas: a dispensa dos militantes sindicais e representantes dos trabalhadores e a criação, por sua iniciativa, de comissões de fábrica. As comissões de fábrica instituídas por iniciativa patronal tinham como finalidade propiciar o diálogo direto da empresa com seus empregados afastando o sindicato. (SILVA, 1988, p.167).

A representação do trabalhador na empresa deve ser entendida e implementada porque tem o condão de contribuir com a democratização das relações de trabalho e servir como espaço de diálogo, conquista de direitos e prevenção de litígios.

## 2.6 VALOR DEMOCRÁTICO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA DE 1988

Estabelecidos os conceitos de cidadania e meio ambiente do trabalho, passa-se a discutir a democracia, na medida em que fora estabelecido que o cidadão, para assim ser considerado, precisa ser assim reconhecido politicamente.

No Brasil, a CRFB (BRASIL, 1988) é o marco de recuperação da democracia, representando a passagem para um regime democrático após o período de ditadura civil militar, quando houve o fechamento do Congresso Nacional, censura à imprensa, presos

políticos e exilados – apenas para exemplificar o quanto comprometido o exercício da cidadania estava na época anterior à promulgação da Constituição vigente.

Assim, explica Barroso (1998, p. 5):

A Constituição brasileira de 1988 tem, antes e acima de tudo, um valor simbólico: foi ela o ponto culminante do processo de restauração do Estado democrático de direito e da superação de uma perspectiva autoritária, onisciente e não pluralista de exercício do poder, timbrada na intolerância e na violência. Ao reentronizar o Direito e a negociação política na vida do Estado e da sociedade, removeu o discurso e a prática da burocracia tecnocrático-militar que conduzira a coisa pública no Brasil por mais de vinte anos.

Com efeito, palavra-chave na CRFB (BRASIL, 1988) é a democracia, enquanto valor máximo nacional, com vistas a superar o regime anterior, ditatorial. Sabendo que “[...] a Constituição é o texto jurídico que estabelece a estrutura e a conformação do Estado e da sociedade” (BERCOVICI, 2000, p. 96).

No preâmbulo do texto constitucional de 1988, diz-se que a Assembleia Nacional Constituinte se reunira para instituir um Estado Democrático (BRASIL, 1988).

Já no artigo 1º, fica estabelecida a República Federativa do Brasil, constituída em Estado Democrático de Direito, com os seguintes fundamentos: soberania; cidadania; dignidade da pessoa humana; valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; pluralismo político (BRASIL, 1988).

Note-se que a cidadania é fundamento para o Estado Democrático o qual aspirava a Assembleia Constituinte, na medida em que “[...] não há Estado democrático sem atividade política intensa e saudável” (BARROSO, 2008, p. 68), isto é, sem participação cidadã. Desse modo:

Mas não só a participação figura como lastro, também o pluralismo político e a idéia [sic] de evolução processual, tão cara ao materialismo-histórico, garantiram o ‘valor democrático’ do Estado que surge com a Constituição de 1988. Tal como na geometria, são três os pontos — não colineares e não coincidente — que definem o plano de existência e validade do paradigma do Estado Democrático de Direito: 1) o reconhecimento histórico das tensões e dos conflitos sociais como condição constituinte da ‘natureza’ processual do Direito contemporâneo; 2) o reconhecimento público das diferentes pretensões de validade (neoliberais, socialistas, dentre outras) das normas jurídicas; 3) e o reconhecimento dos direitos humanos como garantia de que todos os possíveis atingidos pelas decisões soberanas podem participar dos processos políticos e normativos dando seu assentimento (ou não) nos limites da Constituição. (ROMÃO, 2006, p. 21).

Importante frisar que a CRFB (BRASIL, 1988) insere-se no contexto do constitucionalismo pós-Segunda Guerra Mundial, quando, com a criação da Organização das

Nações Unidas (ONU), houve maior atenção aos Direitos Humanos. Os traumas da guerra, especialmente sentidos na Europa, foram um alerta global para uma necessidade de retomada do processo civilizatório rumo à paz.

Nessas circunstâncias, a democracia mostrava-se uma saída institucional para uma tentativa de retomada do respeito à dignidade humana e aos demais direitos fundamentais.

Sabe-se que “[...] constitucionalismo e democracia representam conceitos distintos”, todavia, “a realidade contemporânea demonstra que a relação entre a democracia e a constituição revela-se como uma constante necessidade” (MARQUES JÚNIOR, 2015, p. 216). Necessidade esta que se justifica pelo fato de que a Constituição se mostra a principal ferramenta para nações que buscam um sério projeto de País.

Por isso, “[...] no contexto do modelo imanente ao neoconstitucionalismo europeu-continental, o valor democrático é materializado através da democracia representativa e majoritária” (MARQUES JÚNIOR, 2015, p. 206).

Valor democrático, nesse sentido, é entendido da seguinte forma:

[...] o reconhecimento do valor da democracia não reside em um mérito em particular. Há uma pluralidade de virtudes aqui, incluindo, em primeiro lugar, a importância intrínseca da participação política e liberdade na vida humana; em segundo, a importância instrumental dos incentivos políticos na manutenção da responsabilidade e transparência dos governos; e terceiro, o papel construtivo da democracia na formação de valores e na compreensão de necessidades, direitos e obrigações. (SEN, 1999, p. 16).

Desse modo, é certa a afirmação de que, no caso do Brasil, “[...] a Constituição Federal de 1988 inaugurou uma nova ordem jurídica e política no paradigma democrático, ao materializar o rompimento com o regime autocrático-militar, bem como ao deflagrar a possibilidade de participação popular no sistema político” (MARQUES JÚNIOR, 2015, p. 230), o que pode ser lido, também, como a ampliação das oportunidades para exercício da cidadania.

Portanto, incontroversa é a missão da Constituição de 1988, qual seja, fomentar no Brasil a implantação gradativa e progressiva do Estado Democrático de Direito, com vistas a dotar o cidadão dos instrumentos efetivos para sua atuação política.

### **3 ANÁLISE DA REPRESENTAÇÃO DO TRABALHADOR NA EMPRESA NO SETOR FRIGORÍFICO DO ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL**

A representação do trabalhador na empresa, entendida como forma de democratização das relações de trabalho porque serve como espaço de diálogo, conquista de direitos e prevenção de litígios merece a presente pesquisa, que pretende analisar o instituto e sua empregabilidade no Setor Frigorífico do Estado do Mato Grosso do Sul.

O Brasil é um dos países que mais produz carne bovina no mundo, “situando-se na segunda posição com 9,5 milhões de toneladas produzidas de carne bovina, logo atrás dos EUA com 11,5 milhões de toneladas produzidas” (MARCHEZINI *et al.*, 2019, p. 12479).

Segundo os dados disponibilizados pelo Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA, o Brasil é um dos mais importantes produtores e exportadores de carne bovina mundial, representando 6% do PIB brasileiro e 30% do PIB do agronegócio, movimentando cerca de 400 bilhões de reais no ano de 2017, sendo o maior exportador deste produto neste mesmo ano movimentando 2.032,1 mil TEC1 e alcançou o acumulado de 1,53 milhão de toneladas, volume 9,5% maior do que o total embarcado ao longo do ano anterior com principal destino para Hong Kong. (MARCHEZINI *et al.*, 2019, p. 12480).

O Setor Frigorífico, no Estado do Mato Grosso do Sul, tem enorme impacto de empregabilidade, além de atuar de forma determinante no produto de exportação brasileiro, sendo, ainda, um dos setores com altos índices de acidentes e doenças ocupacionais (SARDA, 2009).

O Estado “[...] detém 10,14% do rebanho do país, com aproximadamente de 22,4 milhões de bovinos e foi responsável, em 2017, por 10,14% do total de abates de bovinos no âmbito brasileiro” (LIMA, 2018, p. 145), de modo que “o setor frigorífico de Mato Grosso do Sul é um dos principais responsáveis por inserir o Estado no cenário exportador por meio das commodities do agronegócio” (LIMA, 2018, p. 146).

Diante desses números expressivos, importante comentar, neste capítulo, a respeito da representação do trabalhador nesse setor, antes, porém, tratando dessa representação de modo geral.

#### **3.1 REPRESENTAÇÃO DO TRABALHADOR NA EMPRESA NO BRASIL**

Conforme comentado no capítulo anterior, a Constituição Federal (BRASIL, 1988) traz, em seu artigo 11, o direito de eleição, por parte dos trabalhadores, de um representante

para tratar, diretamente com o empregador, de assuntos de seus interesses, a fim de ampliar a participação democrática.

Necessário contextualizar que a consolidação dessa prerrogativa na Constituição (BRASIL, 1988) é fruto das aspirações e lutas que, ao longo da história do Direito do Trabalho foram travadas. Basta lembrar que, logo no início do século XIX, com a industrialização crescente, os trabalhadores sentiram a necessidade de se organizarem diante da figura do empregador, claramente com mais poderes na relação de trabalho.

No ordenamento jurídico brasileiro, essa evolução é bastante verificável. Afinal, na história constitucional brasileira, a proteção ao trabalhador foi crescente. Enquanto a Constituição de 1891 (BRASIL, 1891), trouxe apenas o direito de associação, a Constituição de 1934 (BRASIL, 1934), já influenciada pelas ideias do constitucionalismo social<sup>9</sup>, previu expressamente o direito ao trabalho, enquanto garantia (MOURA, 2016). Cumpre esclarecer que a Constituição anterior, do Império, de 1824 (IMPÉRIO DO BRASIL, 1824), foi omissa com relação ao trabalho; inspirada nos ideais liberais, foi muito preocupada com as garantias e liberdades, porém, não se debruçou sobre questões de cunho social ou econômico.

A Constituição de 1934 (BRASIL, 1934), “[...] com a ruptura da concepção liberal de Estado, [...] demonstrou grande preocupação e compromisso com a questão social, traduzida pelas disparidades existentes entre os setores produtivos” (BULOS, 2007, p. 373).

Nas palavras de Siqueira Neto (1996, p. 199):

A primeira Constituição Federal a inserir normas sobre Direito do Trabalho foi a de 1934, onde através dos arts. 120 a 123 regulou os sindicatos e os direitos dos trabalhadores. O art. 120 reconheceu os sindicatos e associações profissionais de conformidade com a lei, incorporando assim os princípios e fundamentos já constantes no Decreto-lei n. 19.770/31 sobre a matéria (apesar da tentativa frustrada da mencionada lei de pluralidade sindical). O art. 121 estabeleceu os critérios gerais da lei trabalhista visando a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país, incorporando preceitos relativos a direitos sociais de proteção do trabalho em caráter individualizado. O art. 122 criou a justiça do trabalho, sem contudo, integrá-la à estrutura do Poder Judiciário, e art. 123 equiparou os profissionais liberais aos trabalhadores para todos os efeitos das garantias e dos benefícios da legislação social. [...].

---

<sup>9</sup> “A história constitucional tem oficialmente a sua certidão de nascimento com a Constituição alemã, de 11 de agosto de 1919. Mas, para dizer a verdade, esta já tem um precedente fundamental na Constituição mexicana, de 5 de fevereiro de 1917, elaborada em Querétaro. Se este antecedente não pode ser evitado, não se trata de um simples (e inútil) gesto de erudição: encontramos ali, estabelecida pela primeira vez em um texto constitucional que alcançará vigência, a relação específica entre direitos sociais e revolução inconclusa. Nos debates constitucionais, iniciados em dezembro de 1916, os constituintes mexicanos assumem que sua proposição supera os moldes tradicionais da Ciência do Direito, pela inclusão na constituição de normas consideradas tradicionalmente como regulamentares, em matéria de direito do trabalho e organização econômica” (HERRERA, 2007, p. 380).

O texto constitucional de 1937(BRASIL, 1937) trouxe a novidade da figura do **sindicato único**, além de proibir a greve. Segundo Moura (2016, p. 4), essa “[...] constituição, movida pela era corporativista da *Carta Del Lavoro*, atribuía ao Estado intervir nas relações entre empregados e empregadores” quando entra em vigência a CLT. Explica Siqueira Neto (1996, p. 198):

[...] a Constituição de 1937 resgatou os traços fundamentais do marco corporativista, e em conformidade com seus princípios reformulou a organização sindical. Como decorrência desta Constituição demarca-se a lei sobre organização sindical (1939); a organização da Justiça do Trabalho (1939); e a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (1943).

Ainda, foi o texto constitucional de 1937 (BRASIL, 1937), em seu artigo 138, que “declarou livre a associação profissional ou sindical, porém somente ao sindicato regularmente reconhecido pelo Estado foi atribuída representação legal nas negociações coletivas” (SIQUEIRA NETO, 1996, p. 199).

Houve, ainda, a manutenção da justiça do trabalho nos moldes da Constituição de 1934 (BRASIL, 1934). A greve e o lockout foram proibidos, sendo considerados “recursos antissociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional” (SIQUEIRA NETO, 1996, p. 199).

Já em 1946, surge o direito de greve, além de outras garantias, tais como o direito ao repouso semanal remunerado, à participação nos lucros das empresas. Foi também a Constituição de 1946 (BRASIL, 1946) que,

concluindo a evolução da Justiça Laboral, integrou, definitivamente, a Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário, constituída de Juntas de Conciliação e Julgamento, Tribunais Regionais do Trabalho (substituindo os Conselhos Regionais do Trabalho) e o Tribunal Superior do Trabalho (antigo Conselho Nacional do Trabalho). (SARAIVA; LINHARES, 2018, p. 28).

Nesse passo, foi a Constituição de 1946 (BRASIL, 1946) que reconheceu (artigo 158) o direito de greve; A livre associação profissional e sindical, por sua vez, esteve disposta no artigo 159 do referido texto constitucional, enquanto, no artigo 157, houve o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho. No artigo 123, há a incorporação da Justiça do Trabalho à estrutura do Poder Judiciário (SIQUEIRA NETO, 1996, p. 201).

Enquanto que, na Constituição de 1967, o ânimo foi bastante parecido com a anterior, destacando-se a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) (MOURA, 2016) e:

No texto constitucional pátrio a primeira vez em que a participação na gestão apareceu foi em 1967, no inciso IV do artigo 158 que tratava da ‘integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que fossem estabelecidos’. (SILVA; ANDRADE, 2017, p. 75).

A Constituição (BRASIL, 1988) trouxe pretensões muito claras para o estabelecimento do direito de participação, em nome da construção do Estado Democrático de Direito, o que se pode concluir da leitura de seus fundamentos, trabalhados no capítulo anterior.

Uma leitura atenta do texto constitucional brasileiro conduz ao entendimento de que, como pontua Baylos (1999, p. 117), o princípio democrático é base da sociedade em todos os seus setores, o que inclui, por certo, o ambiente empresarial, na medida em que a “empresa é uma organização econômica e social sobre a qual o sistema democrático se apóia e que impõe limites às possíveis opções de desenvolvimento e alternativas que existem”, especialmente, quando se pensa que a empresa – especialmente em um sistema capitalista, como o brasileiro – é “o núcleo organizativo da atividade. Ao ter adquirido posição central na sociedade, na política e na economia tornou-se também centro de preocupações do Direito do Trabalho”. Deve, portanto, ser um espaço que propicie o já proclamado “direito a ter direitos”, como mola propulsora do exercício da cidadania também ali, no ambiente laboral.

Assim:

[...] na empresa moderna e democrática, em termos de democracia do trabalho (que, no nosso conceito, é a democracia política somada à democracia econômica), o trabalhador é personagem de um grande movimento, através do qual ele, realmente invade, de modo pacífico, setores que lhe eram vedados, como se fossem clausuras invioláveis. O que se chama a democratização da empresa privada, no fundo, apenas, é um processo de crescente participação do trabalhador na tessitura interna da empresa – pessoalmente e através das comissões e conselhos internos – de modo a ter voz ativa nas resoluções de que depende o destino do empreendimento. (RUSSOMANO, 2004, p. 416).

No Brasil, o ponto de partida para se compreender a representação do trabalhador na empresa se encontra no artigo 1º<sup>10</sup>, artigo 7º, inciso XI<sup>11</sup>, e artigo 11<sup>12</sup> da CRFB (BRASIL,

<sup>10</sup> “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.” (BRASIL, 1988).

<sup>11</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; [...]. (BRASIL, 1988).

1988), segundo o qual é garantida a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados.

Um dos pontos trazidos pela lei chamada popularmente de Reforma Trabalhista foi a regulamentação do referido artigo 11 da Constituição (BRASIL, 1988) e a determinação de instituir uma comissão de representantes eleitos para todas as empresas que possuem mais de duzentos empregados.

Tal comissão, segundo Brito Filho (2017, p. 370), é “[...] um órgão colegiado de representação direta de todos os trabalhadores, composta por membros escolhidos por eles[...]” e que teria a atribuição de coordenação e defesa dos interesses de seus representados perante o empregador.

Segundo Lima Filho, “[...] se criou uma nova forma de representação visando dá voz aos trabalhadores no âmbito da empresa que a nova Lei denomina ‘local de trabalho’, com a instituição de um ‘sistema de duplo canal de representação<sup>13</sup>’” (LIMA FILHO *et al.*, 2017, p. 29), canal este também preconizado pela OIT, conforme abordado no tópico seguinte. De modo que:

[...] é preciso que, ao lado da representação sindical nos locais de trabalho, fundada em autêntica representatividade para dar eficácia à necessária pluralidade como corolário da liberdade sindical, haja também formas complementares de representação eleita pelos empregados, nos termos da Convenção nº 135 da OIT, já ratificada pelo Brasil, de modo que a realidade da empresa seja melhor vivenciada nas reivindicações que servirão de base para a negociação coletiva. (ALMEIDA, 2005, p. 578).

A Reforma Trabalhista<sup>14</sup>, na verdade – apenas para reiterar o já comentado no capítulo anterior – regulamentou o artigo 11, da Constituição (BRASIL, 1988). Todo o título

<sup>12</sup>Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. (BRASIL, 1988).

<sup>13</sup> “Em alguns modelos, a representação é apenas de uma natureza, como no exemplo norte-americano, pois lá apenas os sindicatos podem representar os trabalhadores [...]. Contudo, em parte considerável dos sistemas de organização sindical mundo afora admite-se a existência dos dois tipos de representação, como ocorre no Brasil, na Itália e na Espanha, por exemplo” (BENEVIDES, 2017, p. 117).

<sup>14</sup> DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;  
II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;  
III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

IV-A da reforma foi inserido na CLT com o objetivo de regulamentação. Inaugurando a disciplina, o art. 510-A fixa o mínimo de três e o máximo de sete integrantes na comissão e assegura a existência de um colegiado onde a empregadora ultrapassar o número de empregados indicados.

Ao utilizar a expressão “empregados”, a lei excluiu os terceirizados, os autônomos, os estagiários, os voluntários e as pessoas jurídicas da base de cálculo. Por outro lado, determinou a contabilização dos aprendizes.

A sua existência no Brasil, apesar de remontar ao início do Século XX, somente ganhou atenção na década de sessenta. Uma das comissões mais importantes da época se formou em Osasco em 1965. Sobre ela, descreve Silva:

Também em Osasco surgiram comissões de fábrica. A principal delas foi a da Cobrasma, criada em 1965. José Ibrahim declara a seu respeito: “nós dividimos a fábrica em dezenove setores, seção por seção, cada um com um representante e um suplente, eleitos por sufrágio direto e universal. O principal trabalho da comissão de que fiz parte foi levar adiante reivindicações de melhores condições de trabalho, pagamento de adicional de insalubridade, equiparação salarial e instalação de restaurante. [...] E, pela primeira vez na história do sindicalismo brasileiro, foi reconhecida a existência de uma comissão, inclusive a imunidade dos representantes eleitos.(SILVA, 1988, p. 165).

Do princípio democrático, ponto que irradia todo o ordenamento jurídico brasileiro pós-Constituição de 1988, advém a ideia de que as instituições e organizações devem caminhar em prol da implementação de uma democracia cada vez mais bem consolidada, em todos os seus aspectos. Nesse contexto, a representação dos trabalhadores na empresa, pode ser lida como um “direito de participação inerente a uma sociedade democrática pluralista, pode constituir uma valiosa forma de se dar voz ao trabalhador para participar das decisões empresariais que lhe digam respeito ou possam afetar aos seus legítimos direitos e interesses” (LIMA FILHO *et al.*, 2017, p. 34).

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente. (BRASIL, 2017).

Nesse ponto:

[...] no campo do processo produtivo o princípio democrático é concretizado por meio do mecanismo da participação dos trabalhadores na gestão da empresa de modo que passem a ser ouvidos e a participar das decisões da empresa na condição de um dos mais importantes atores desse processo.(LIMA FILHO *et al.*, 2017, p. 34).

Com efeito, a representação do trabalhador na empresa tem o condão de democratizar as relações de trabalho, ponto fundamental para um efetivo exercício da cidadania.

Lima Filho *et al.* (2017, p. 44) trazem um conceito para a representação do trabalhador na empresa:

[...] a representação eleita pelo conjunto dos trabalhadores para proceder ao diálogo direto entre estes e o empregador em assuntos que lhes digam respeito. Constitui, assim, uma representação geral do conjunto dos trabalhadores, independentemente daquela feita pela entidade sindical, que representa toda a categoria, nos termos previstos no art. 8<sup>o</sup><sup>15</sup> da Carta da República.

Ocorre que, no caso do Brasil, uma democratização da relação entre empregado e empregador parece, ainda, um cenário distante. Especialmente, quando se observam, em curso, medidas que visam cada vez mais a agradar o capital, em detrimento do valor social e humano do trabalhador, exemplo disso é a já comentada terceirização para atividades fim. Nesse sentido, estão as palavras de Silva (2014, p. 118):

---

<sup>15</sup> Art. 8<sup>o</sup> 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;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer. (BRASIL, 1988).

[...] a proposta de participação na gestão da empresa pode representar o novo caminho a ser trilhado pelo Direito do Trabalho, pois as próprias Constituições brasileiras, já se manifestaram expressamente sobre a participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, o que falta é tornar a participação na gestão também uma condição expressa.

A nova lei contribuiu, portanto, para a aplicação do princípio democrático dentro da empresa, fazendo com que a norma constitucional também seja aplicada nas relações de trabalho:

Desenvolveu-se a noção de que o regime democrático pressupõe a participação dos interessados e esta não se esgota na esfera política, mas diz respeito a todas as instâncias da vida social, justificando a intervenção legislativa do Estado no sentido de limitar o poder empresarial, por meio da criação de mecanismos de contrapoder, quais sejam, representação e participação dos trabalhadores na empresa. [...] Portanto, passou-se a valorizar o papel do trabalhador no processo econômico, difundindo-se noções como administração participativa, qualidade total, cultura organizacional, todas vinculadas à ideia de motivação e envolvimento do empregado na vida e nas decisões empresariais. (SILVA, 1988, p. 25).

A representação do trabalhador na empresa, como forma para uma participação democrática, portanto, é previsão constitucional no Brasil, sendo regulamentada pela Reforma Trabalhista. No entanto, tais orientações vão além do ordenamento nacional, estando também dispostas nos documentos feitos pela OIT.

### 3.2 A REPRESENTAÇÃO DO TRABALHADOR NA EMPRESA NA OIT

O Direito do Trabalho é um ramo que tenta equilibrar a injusta balança nas quais estão empregado e empregador. Desde seu surgimento, em 1919, a OIT tenta trazer justiça social a essa relação, em que, claramente, figura como hipossuficiente o trabalhador.

A noção de representação do trabalhador, para a OIT, não tem sido ignorada. Como exemplos de tratamento da temática, podem ser observadas as Recomendações nº 94(OIT, 1949), nº 129 (OIT, 1970) e Convenção nº 135 (OIT, 1990), promulgada, no Brasil. Segundo o decreto que internalizou a Convenção de n º 135 (OIT, 1990), os representantes dos trabalhadores na empresa deve gozar de proteção legal contra a dispensa arbitrária:

Artigo 1 Os representantes dos trabalhadores na empresa devem se beneficiar de uma proteção eficaz contra todas as medidas que lhes possam causar prejuízo, incluindo o despedimento, e que sejam motivadas pela sua condição de representantes dos trabalhadores ou pelas actividades dela decorrentes, pela sua filiação sindical ou pela sua participação em actividades sindicais, na medida em

que actuem em conformidade com as leis, convenções colectivas ou outras disposições convencionais em vigor. Artigo 2 1. Na empresa devem ser estabelecidas facilidades aos representantes dos trabalhadores, de forma a permitirem desempenharem rápida e eficazmente as suas funções. 2. Para tal, deve-se ter em conta as características do sistema de relações profissionais vigente no país, assim como as necessidades, a importância e as possibilidades da empresa. 3. A concessão de tais facilidades não deve dificultar o funcionamento eficaz da empresa em causa. (OIT, 1971).

De acordo com a Convenção, deve haver eleição livre por parte dos próprios trabalhadores, para a escolha dos representantes. A Convenção também tratou de dar os conceitos relacionados à temática.

Para os fins da presente Convenção, os termos ‘representantes dos trabalhadores’ designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam: a) representantes sindicais, a saber representantes nomeados ou eleitos por sindicatos ou pelos membros de sindicatos; b) ou representantes eleitos, a saber representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1971).

Isso significa, então, que a OIT formula dois canais de representação laboral, a saber, o sindicato e, também, organismos não sindicais. Segundo Brito Filho (2012, p. 304):

[...] 1) os representantes sindicais têm vinculação direta com uma entidade sindical, podendo ou não ter sido escolhidos, diretamente, pelos trabalhadores e, os não sindicais, por sua vez, têm esta vinculação direta estabelecida com os próprios trabalhadores, muito embora possam manter vínculo com uma entidade sindical e 2) a atuação dos representantes sindicais é exercida tanto dentro como além dos limites da empresa, enquanto a dos representantes não sindicais é, via de regra, exercida nos limites da empresa.

Importa lembrar que a Convenção nº 135 (OIT, 1990), é bastante dirigida à proteção dos representantes dos trabalhadores na empresa. Por esse motivo, garante tal proteção a despeito da existência de legislação específica, para representantes sindicais, nomeados ou eleitos, bem como para os não sindicais.

Deixa, ainda, o caminho aberto para que cada país tenha a discricionariedade de organizar em seu plano interno a forma pela qual será exercida a representação, enfatizando a importância da representação sindical, na medida em que, em seu artigo 5º, trata de prevenir que – em caso de, em uma só empresa, haver representação sindical e não sindical – o enfraquecimento da representação sindical.

Sobre o tema, ainda, a Recomendação 143 da OIT(OIT, 1975) estabelece a necessidade de tomada de medidas especiais pelas empresas antes da tomada de decisão pela dispensa de um representante dos trabalhadores. Por esse motivo, deverá ser exigida da empresa, a observância das seguintes medidas:

a) a definição precisa e detalhada das razões que justifiquem o fim de emprego de representantes de trabalhadores; b) a exigência de consulta a um órgão independente, público ou privado, ou misto, ou de seu parecer ou anuência, antes de se concretizar a demissão de representante de trabalhadores; c) um procedimento especial de recurso acessível a representantes de trabalhadores que considerem injustificável o fim de seu emprego, ou que tenham sido vítimas de uma mudança desfavorável em suas condições de emprego ou de tratamento injusto;d) com relação ao fim de emprego, sem justa causa, de representantes de trabalhadores, disposição de correção que inclua, a menos que contrarie os princípios básicos da lei do país em causa, a reintegração desses representantes em seu emprego, com pagamento de salários não-pagos e com a manutenção de seus direitos adquiridos;e) disposição que imponha ao empregador, no caso de qualquer demissão alegada como discriminatória ou de mudança desfavorável das condições de emprego de representantes de trabalhadores, o ônus de provar a correção dessa medida;f) o reconhecimento da prioridade a ser dada a representantes de trabalhadores com relação à sua manutenção no emprego no caso de redução da mão-de-obra.(OIT, 1975)

Ademais, a regulamentação do art. 5º da Convenção 135 (OIT, 1990) que serve como recurso e fonte interpretativa das regulamentações trazidas pela reforma, deve ser observado para evitar que haja conflito de atribuição entre a comissão de empregados e o sindicato que representa aquela categoria.

Outra grande previsão internacional da OIT e que foi ignorada pelo legislador brasileiro quando da regulamentação do instituto da representação foi a previsão de facilidades aos membros da comissão para o exercício de suas atribuições (OIT, 1975). A Recomendação 143 da OIT estabelece, por exemplo, a obrigação de as empresas apresentarem seus livros contábeis, dados estatísticos, relatórios financeiros ou quaisquer outros documentos capazes de comprovar eventuais crises que possam impactar nos empregos e demais condições.

Diante disso, é preciso, também dar especial atenção à questão da liberdade sindical e ao funcionamento da representatividade por categorias, constitucionalmente assegurada aos sindicatos, eis que os deveres e prerrogativas sindicais podem influenciar e promover a representação direta dos trabalhadores na empresa.

### 3.3 LIBERDADE SINDICAL E A REPRESENTAÇÃO

A liberdade sindical é previsão constitucional fundamental e rege todo o sistema de representação do trabalhador. O Sindicato é a instituição escolhida pela Constituição (BRASIL, 1988) para representar a categoria composta de trabalhadores. Sabe-se que ela deve conviver de forma harmônica com a representação do trabalhador na empresa.

De acordo com Azevedo (2014, p. 9), “[...] a liberdade sindical constitui direito humano fundamental, decorrente do reconhecimento do direito de associação”. Na qualidade de direito fundamental, foi escolhido pelo legislador, portanto, como garantia inafastável no ambiente laboral. Conforme explica Nascimento (2009, p. 200):

A organização dos trabalhadores, da qual a principal, mas não a única forma, é o sindicato, afeta o sistema de relações entre o trabalho e o capital, transpondo do plano individual para o coletivo o diálogo trabalhista, em proveito do trabalhador, que individualmente tem pouca ou nenhuma chance de negociar com o patrão. É uma decorrência da subordinação jurídica e da dependência econômica em que se acha o trabalhador diante da empresa.

A liberdade sindical, por isso, é um direito inerente ao próprio trabalhador, na medida em que reconhecida sua incapacidade de lidar, paritariamente, com questões negociais ante seus empregadores. Decorre, notadamente, da orientação trazida na Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948): “Toda pessoa tem o direito de, com outras, fundar sindicatos e de se filiar a sindicatos, para a defesa de seus interesses”.

Umbilicalmente ligada ao exercício dos direitos civis, a liberdade sindical não é necessariamente a liberdade dos sindicatos; é preciso compreendê-la, especialmente, pela ótica de que é um direito do trabalhador, fundamental, inafastável. Expressa-se, portanto, de dois modos: individual e coletivo.

Individual, na medida em que é direito do trabalhador, coletivo, na medida em que ligado às organizações, ao direito de associação. Tanto é que, em sua Convenção 87 (OIT, 1948), determina-se tanto a liberdade sindical como a proteção ao direito de sindicalismo (ACKERMAN, 2012, p. 145).

Quando se fala, pois, em liberdade sindical, é preciso frisar: “aparecem primeiramente os direitos dos trabalhadores, mas a atenção à liberdade sindical pressupõe bilateralidade do interesse coletivo. Há o interesse coletivo dos trabalhadores e também o dos empregadores, e cada um tem direito de formar as suas organizações” (ACKERMAN, 2012, p. 146).

Essas duas dimensões são notadas, especialmente, no pós-Segunda Guerra Mundial, quando a liberdade sindical passa a ser entendida não apenas como um direito de associação, mas como direito individual, subjetivo, que tem o poder de limitar a atuação estatal ante o trabalhador.

Siqueira Neto (2001, p. 86), a respeito da liberdade sindical:

Do amplo direito, em relação ao Estado e às contrapartes, de constituição de organizações sindicais em sentido teleológico (comissões, delegados...), em todos os níveis e âmbitos territoriais, de filiação e não filiação sindical, de militância e ação, inclusive nos locais de trabalho, gerador de autonomia coletiva, preservado mediante a sua garantia contra todo e qualquer ato voltado a impedir ou a obstaculizar o exercício dos direitos a ele inerentes, ou de outros a ele conexos, instituto nuclear do direito do trabalho, instrumentalizador da efetiva atuação e participação democrática dos atores sociais nas relações de trabalho, em todas as suas esferas, econômicas, sociais, administrativas e públicas.

Na perspectiva de Siqueira Neto (2001), portanto, sem liberdade sindical não há participação democrática, nem cidadania, tampouco protagonismo dos atores sociais envolvidos. Daí a importância da preservação da liberdade sindical no âmbito da representação do trabalhador na empresa.

Ainda para Siqueira Neto (2001), a liberdade sindical é a etapa mais significativa do processo

A legitimação das liberdades sindicais nos locais de trabalho, portanto, marca uma etapa fundamental do processo histórico que deságua no reconhecimento específico dos direitos sindicais, destinados a assegurar a efetividade da representação e da autoproteção coletiva, no local onde tem raízes a experiência concreta das relações de trabalho (SIQUEIRA NETO, 2001, p. 91).

Quando Siqueira Neto (2001), acima citado, fala sobre o processo histórico de legitimação das liberdades sindicais, é preciso lembrar a relação intrínseca entre liberdade sindical e Estado Democrático de Direito. Somente numa democracia, é possível que civis se organizem e se expressem. Paralelamente, uma democracia não é forte o suficiente se não proporciona liberdade sindical.

Nas palavras de Ackerman (2012, p. 151), “a liberdade sindical não é apenas um direito e um objetivo; também é um instrumento. A organização sindical não é um fim em si mesma; é um instrumento fundamental para a satisfação dos interesses coletivos dos trabalhadores e dos empregadores, em outra circunstância”.

A origem da organização sindical no sistema jurídico brasileiro está fundada na supressão do conflito entre capital e trabalho, bem como na colocação dos sindicatos como parceiros do Estado na execução de políticas públicas voltadas ao crescimento do país. (OLIVEIRA NETO, 2018). Especificamente nas relações de trabalho, o sistema sindical busca substituir o conflito existente entre capital e trabalho pela atuação integrada entre empregadores e trabalhadores, representados por seus respectivos sindicatos, voltada à efetivação dos interesses de toda a categoria.

Nesse passo, o exercício de cidadania no meio ambiente de trabalho e na relação de trabalho depende intimamente do pleno respeito à liberdade sindical e às prerrogativas e deveres de representação das entidades sindicais.

As bandeiras dos sindicatos na defesa dos direitos assegurados em lei podem padecer de certa contradição, uma vez que o próprio direito do trabalho foi constituído justamente para legitimar a venda da força de trabalho na forma de uma relação jurídica contratual. Entretanto, notadamente em razão das alterações promovidas pela reforma trabalhista, os sindicatos assumem a missão de defender o capitalismo de suas próprias mazelas.

Ainda que a Carta de 1988 (BRASIL, 1988) tenha não mais atribuído ao Ministério da Economia a competência para o registro sindical, a tutela do Princípio da Unicidade ainda é realizada por categoria e diz respeito aos limites para criação de novos sindicatos no âmbito de determinado município. E categoria é, portanto, o critério adotado pelo legislador para organizar os sindicatos. No sistema brasileiro as entidades representativas dos trabalhadores e dos empregadores são organizadas a partir do critério categoria econômica desempenhada pelo empregador.

O conceito de categoria, nos moldes até hoje adotados pelo Brasil, sofre críticas. Vejamos:

O conceito de categoria é incapaz de garantir às entidades sindicais a possibilidade de efetiva defesa dos interesses dos trabalhadores em momento histórico marcado pela descentralização do processo de produção. Deve-se apurar, para tanto, as possibilidades de revisão desse conceito a partir do critério de representatividade adequada, cujo fundamento, além da lei 7.347/85, também poderá ser extraído da legislação que regulamente as centrais sindicais (Lei n. 11.648/08), bem como pela ideia de ação sindical eficiente e nos termos delimitados no artigo 571 da CLT. (OLIVEIRA NETO, 2018, p. 389).

### 3.4 REPRESENTAÇÃO DO TRABALHADOR NA EMPRESA NO SETOR DO FRIGORÍFICO DO ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL ENTRE OS ANOS DE 2014 E 2018

Depois de percebida a importância da representação do trabalhador na empresa, bem como os fundamentos no ordenamento jurídico para sua realização, cabe analisar as Convenções Coletivas de Trabalho produzidas no estado do Mato Grosso do Sul, pelo Setor Frigorífico representado pela Federação dos Trabalhadores na Indústria da Alimentação, nos últimos 5 anos, a fim de descobrir se, nesses documentos, há algo que represente o trabalhador na empresa, que o faça ter voz, colocando em prática a democracia no ambiente de trabalho pretendida nacional e internacionalmente.

Mato Grosso do Sul é um estado cujo Setor Frigorífico responde por 39,20% do valor bruto da indústria, impactando significativamente a economia estadual (PAZ; ZAMBERLAN; LAMBERTI, 2017). Trata-se de uma identidade econômica atrelada à tradição agropecuária do estado, que conta com solo favorável, água abundante e expansão tecnológica (COUTINHO *et al.*, 2019).

Nota-se que, no estado, o Setor Frigorífico é basilar para a economia e para a geração de empregos. O referido setor tem enorme impacto de empregabilidade no Estado do Mato Grosso do Sul, além de atuar de forma determinante no produto de exportação brasileiro, sendo, ainda, um dos setores com altos índices de acidentes e doenças ocupacionais (SARDA, 2009).

A indústria de abate e processamento de carnes participa de forma relevante da atividade econômica brasileira, no tocante ao volume de produção e exportações e a capacidade de geração de empregos (cerca de 500.000 empregos diretos). Segundo dados da Associação Brasileira dos Produtores de Frango (ABEF)<sup>1</sup> o volume de exportações brasileiras de carnes de frangos nos 10 primeiros meses de 2007 cresceu 21% em relação ao mesmo período de 2006. A receita decorrente destas vendas no exterior no período comparado aumentou 52,7%, gerando US\$ 3,950,00 bilhões.<sup>1</sup> O crescimento econômico, entretanto, não vem acompanhado de melhoria das condições de trabalho. (SARDA, 2009, p. 1).

O modelo produtivo adotado neste setor econômico é muito antigo e influenciado na concepção das linhas de montagem para a indústria automobilística. “Segundo consta em sua autobiografia, Ford estruturou suas linhas de montagem ao visitar um abatedouro de carnes em Chicago (EUA)”. (SARDA, 2009, p. 1)

A organização do trabalho nas empresas do setor ainda segue os pressupostos do sistema taylorista-fordista, centrado nas metas de produção, onde não são consideradas as características pessoais dos empregados ou métodos mais racionais que visem à redução dos riscos inerentes ao trabalho. Neste modelo de produção a prevalência de agravos à saúde tem no ritmo de trabalho acelerado um dos seus principais fatores agravantes.

Chiavenato (1983) apresenta como as principais características do taylorismo a superespecialização do operário e a visão microscópica do trabalhador. Para Guimarães (2004), o sistema taylorista-fordista se adequa melhor ao capitalismo pois promove ganhos em escala ao recrutar trabalhadores com pouca qualificação para o desempenho de uma única tarefa, simples o suficiente para permitir rápido treinamento e justificar os baixos salários.

Do ponto de vista ergonômico, ressalta-se que a parcialização do trabalho, a rotinização e a massificação das atividades são fatores que contribuem para a alta prevalência de doenças ocupacionais e insatisfação no trabalho. E é neste ponto que também se justifica a escolha do setor. A atividade em frigoríficos é marcada por um alto índice de acidentalidade no trabalho e pela necessidade constante de adoção de medidas de prevenção em saúde e segurança no trabalho.

Os primeiros relatos de doenças ocupacionais em abatedouros e frigoríficos datam de 1906.<sup>2</sup> Desde esta época, a forma de organização da produção neste setor evoluiu muito pouco em seus princípios e concepção inicial, apresentando, todavia, inequívocos ganhos de natureza sanitária. (SARDA, 2009, p. 1).

Ainda, são características e riscos inerentes ao desenvolvimento das atividades de processamento de carnes e derivados pelos trabalhadores:

As atividades realizadas são fragmentadas, sujeitas à cadência imposta pelas máquinas e pela organização da produção, com pressões de tempo, não permitindo que os trabalhadores tenham controle sobre o seu trabalho. As atividades são fixas e pouco variáveis, com ciclos de trabalhos muito curtos, ocasionando alta repetitividade. Posturas inadequadas dos membros superiores e da cabeça. Trabalho estático dos membros superiores e inferiores: estudos têm demonstrado relações causais entre a carga postural e a lesão osteomuscular. Trabalho com exigência de força no manuseio de produtos e/ou no uso de ferramentas de trabalho. Posições de trabalho exclusivamente em pé, em pontos fixos com espaços exíguos. Trabalho monótono caracterizado pela acumulação de operações repetitivas, desinteressantes e pela limitação dos contatos humanos. Um grande número de tarefas nos frigoríficos exige atenção visual de forma permanente. Trabalho permanente em ambiente frio. Exposição contínua a níveis de ruído acima de 80 Db (A). Condições insalubres: exposição a umidade e a agentes biológicos. (SARDA, 2009, p. 1)

Quase como regra, as empresas frigoríficas do Estado do MS empregam mais de duzentos trabalhadores, fato que pode fazer incidir a normatividade do art. 11 da Constituição (BRASIL, 1988)<sup>16</sup>, o qual estabelece a garantia de representatividade dos trabalhadores pelo entendimento direto com o empregador nas empresas com mais de duzentos empregados.

Em razão dos motivos expostos, importante refletir como se dá a representação dos trabalhadores nesse setor justamente pela possibilidade de influência que esta figura pode fazer no incremento das condições de trabalho, notadamente daquelas que tendem a impactar nos números de acidentalidade e doenças ocupacionais.

Para tanto, passa-se a uma exposição de instrumentos coletivos firmados nos anos de 2014 a 2019, a fim de constatar se há previsão no sentido da representação do trabalhador na empresa.

Nesse momento, foram selecionadas seis Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs), a saber: Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017, firmada entre o Sindicato das Indústrias de Frios, Carnes e Derivados do Estado do Mato Grosso do Sul e o Sindicato dos Trabalhadores em Frigorífico e Matadouro em Geral de Aquidauana; Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017, entre o Sindicato Intermunicipal das Indústrias de Alimentação do estado de Mato Grosso do Sul e o Sindicato de Trabalhadores de Indústrias e Alimentação de Campo Grande.

E, também, Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017, entre o Sindicato Intermunicipal das Indústrias de Alimentação do estado de Mato Grosso do Sul e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Carnes e Derivados, das empresas de locação de serviço a terceiro do município de Sidrolândia; Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017, entre o Sindicato Intermunicipal das Indústrias de Alimentação do estado de Mato Grosso do Sul e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Alimentícias DRS F. do Sul e Itaporã; Pauta de Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019, entre Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Carnes e Derivados de Sidrolândia e Balbinos Agroindustrial LTDA.

Ainda, Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017, entre o Sindicato Intermunicipal das Indústrias de Alimentação do estado de Mato Grosso do Sul e o Sindicato de Trabalhadores da Indústria de Alimentação de Naviraí; Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018, entre o Sindicato Intermunicipal das Indústrias de Alimentação do estado de Mato Grosso do Sul e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Alimentícias DRS F. do Sul e Itaporã.

---

<sup>16</sup> Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. (BRASIL, 1988).

Da análise das Convenções referidas, temos os seguintes dados. A temática **salários, reajustes e pagamento (piso salarial)** foi encontrada em todas as CCTs analisadas, dispondo, basicamente, sobre reajustes de acordo com o salário recebido, formas e prazos do pagamento e critérios para cálculo, não havendo nenhuma cláusula de representação do trabalhador.

O tema **gratificações, adicionais, auxílios e outros** está, também, contido em todas as CCTs aqui estudadas, abordando, geralmente, auxílio funeral, auxílio material escolar, convênio com farmácia, fornecimento de uniforme e material de trabalho, seguro de vida, entre outros, não sendo encontrada nenhuma cláusula de participação dos trabalhadores.

O campo **contrato de trabalho – admissão, demissão, modalidades** aparece em todas as CCTs, com destaque para a CCT firmada entre o Sindicato das Indústrias de Frios, Carnes e Derivados do Estado do Mato Grosso do Sul e o Sindicato dos Trabalhadores em Frigorífico e Matadouro em Geral de Aquidauana, a qual trata da admissão e da demissão de pessoas com deficiência.

No referido campo, não há menção a nenhuma forma de representação ou participação dos trabalhadores. No entanto, em algumas CCTs, há previsão acerca da sindicalização e do dirigente sindical:

Com objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição do sindicato laboral, um dia por ano, local e meios para esse fim. A data será convencionada de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em local adequado e previamente acordado entre a empresa e o respectivo sindicato e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho. (MTE, 2017, p. 5).

Sobre **relações de trabalho**, há a garantia de colocação de avisos no quadro de avisos da empresa, para comunicação e orientação, após ciência e anuência do empregador, não havendo disposições sobre participação do trabalhador na empresa, o que também ocorre nas cláusulas relativas à **jornada de trabalho e saúde e segurança do trabalhador**.

À exceção de uma, as CCTs convencionam sobre as **relações sindicais**, porém sem normas sobre participação democrática dos trabalhadores; as disposições são, praticamente, todas na direção das contribuições e descontos em folha, além das referidas porcentagens.

Da análise das CCTs, pode-se observar que o Setor Frigorífico poderia criar outras formas de representação do trabalhador na empresa, levando em conta a grandeza do setor no estado do Mato Grosso do Sul.

Sem a participação das Entidades Sindicais no processo de regulamentação e fiscalização da efetivação do art. 11 da Constituição (BRASIL, 1988), resta dificultada a promoção da representação pelos próprios membros da categoria ou pela empresa, uma vez que qualquer processo realizado sem legitimidade e interesse pode banalizar e enfraquecer a figura do representante do trabalhador na empresa.

Nesse ponto, portanto, considero inconstitucional o art. 510-C da lei 13.467 (BRASIL, 2017), segundo o qual a comissão de empregados organizará sua atuação de forma independente, sendo vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria. Isso porque o art. 8º da Constituição (BRASIL, 1988) assegura a livre associação sindical, sendo que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Certo é que proibir a participação dos Sindicatos na organização e criação das comissões é não reconhecer o desequilíbrio natural entre as partes da relação de trabalho, o qual sempre justificou a participação obrigatória dos Sindicatos nos processos de negociação coletiva.

Há Ação Direta de Inconstitucionalidade ajuizada perante o Supremo Tribunal Federal (STF) no que se refere à representação de trabalhadores no local de trabalho por reputar inconstitucionais as normas constantes dos arts. 510-A a 510-D. Os referidos dispositivos, ao permitirem a instituição de comissão de representantes dos empregados ou dos servidores no local de trabalho, acabaram por legitimar o “sindicato informal paralelo”, o que impõe conflito de representatividade entre referida comissão e o sindicato oficial, ofendendo a autonomia sindical, o princípio da unicidade e a representação sindical universal obrigatória, o que contraria a orientação posta no art. 11 da Constituição (BRASIL, 1988) e fere os fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Nas palavras de Oliveira Neto:

Em regra, a representação dos trabalhadores é desprovida de personalidade jurídica. A legislação nacional, as convenções coletivas, as sentenças arbitrais e as decisões judiciais poderão determinar o tipo ou os tipos de representantes dos trabalhadores que devam ter direito à proteção ou às facilidades objetivadas pela Convenção n. 135 (Convenção n. 135 da OIT, artigos 4º e 6º). Portanto, pode decorrer da lei, da negociação coletiva via entidade sindical ou ainda por iniciativa dos próprios trabalhadores. A participação do sindicato profissional em sua formação não é regra, até porque, não é raro, a entidade sindical ser contrária à sua instituição, receosa da perda de espaço no papel de defesa dos interesses dos trabalhadores. (OLIVEIRA NETO, 2011, p. 2)

A representação dos trabalhadores nas empresas também é matéria da Convenção n. 135 da OIT (BRASIL, 1991). Do texto da referida convenção merece destaque a menção a uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que prejudiquem a atuação do representante, bem como a garantia de facilidades que possibilitem o cumprimento rápido e eficiente de suas funções, desde que não resulte em prejuízo ao funcionamento eficiente da empresa.

Enquanto os sindicatos unem os trabalhadores no plano da profissão e do local do estabelecimento (categoria e base territorial), a representação dos trabalhadores oferece um quadro mais restrito e um vínculo mais estreito. De fato, os trabalhadores de determinada empresa estão presos por liames de maior poder vinculante em relação aos seus colegas de ofício contratados por empresas vizinhas. Quer dizer, ligados estreitamente em vista de pertencerem a uma mesma unidade de produção (GOTTSCHALK, 1996).

Sobre a forma de implementação do instituto, escreve Oliveira Neto:

É, portanto, dever do empregador, juntamente com o sindicato profissional e com os próprios trabalhadores contratados, tomar providências necessárias à execução do processo de escolha, dentre as quais, exemplificativamente, citam-se a disponibilização de espaço físico para a realização de assembleia, a liberação de trabalhadores para organizar o processo de escolha do representante, bem como o fornecimento de toda a estrutura necessária para a reeleição do processo eleitoral. (OLIVEIRA NETO, 2011, p. 2)

Nesse sentido, estão as palavras de Silva (2014, p. 118):

[...] a proposta de participação na gestão da empresa pode representar o novo caminho a ser trilhado pelo Direito do Trabalho, pois as próprias Constituições brasileiras, já se manifestaram expressamente sobre a participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, o que falta é tornar a participação na gestão também uma condição expressa.

A nova lei contribuiu, portanto, para a aplicação do princípio democrático dentro da empresa, fazendo com que a norma constitucional também seja aplicada nas relações de trabalho:

Desenvolveu-se a noção de que o regime democrático pressupõe a participação dos interessados e esta não se esgota na esfera política, mas diz respeito a todas as instâncias da vida social, justificando a intervenção legislativa do Estado no sentido de limitar o poder empresarial, por meio da criação de mecanismos de contrapoder, quais sejam, representação e participação dos trabalhadores na empresa. [...] Portanto, passou-se a valorizar o papel do trabalhador no processo econômico, difundindo-se noções como administração participativa, qualidade total, cultura organizacional, todas vinculadas à ideia de motivação e envolvimento do empregado na vida e nas decisões empresariais. (SILVA, 1988, p. 25).

O artigo 510-B da CLT (BRASIL, 2017) arrolou sete atribuições da comissão de representantes dos empregados, como tentativa de explicação do que vem a ser o “entendimento direto” utilizado pela Constituição. Dentre as referidas funções estão o encaminhamento de reivindicações específicas dos empregados do seu âmbito de representação e o acompanhamento do cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Dessa forma, a atuação sindical em benefício e promoção das comissões de empregado só tem a acrescentar na qualidade e intensidade da intervenção e ação do órgão de representação do trabalhador na empresa. Assim como a própria atividade das comissões podem auxiliar, inclusive na verificação particular do cumprimento ou descumprimento dos conteúdos pactuados em negociação coletiva.

No entanto, da análise das CCTs, pode-se observar que o Setor Frigorífico poderia criar outras formas de representação do trabalhador na empresa, levando em conta a grandeza do setor no estado do Mato Grosso do Sul.

Note-se que a cidadania é fundamento para o Estado Democrático, na medida em que “[...] não há Estado democrático sem atividade política intensa e saudável” (BARROSO, 2008, p. 68), isto é, sem participação cidadã. Na contemporaneidade, a cidadania apresenta-se em dois eixos: no aperfeiçoamento dos direitos políticos do cidadão pela implementação de mecanismos de democracia direta, como referendo, plebiscito e iniciativa popular, acolhidos na nova Constituição brasileira; e pela educação política do povo, como elemento indispensável – tornando-se causa e consequência – da democracia e da cidadania. (BENEVIDES, 1994, p. 6).

Dessa forma a existência de comissões de empregados nas empresas com mais de duzentos empregados se perfaz como medida evolutiva da democracia brasileira. O exercício da cidadania, seja pela realização de quaisquer dos exemplos mencionados no art. 510-B da CLT tem o condão de promover a participação do próprio trabalhador na definição dos contornos do seu trabalho e nas condições em que ele é desenvolvido.

A “redescoberta democrática do trabalho”, a qual corresponderia à necessária reinvenção do movimento de representação dos trabalhadores, é desenvolvida conforme as lições de Santos, para quem o movimento sindical terá de buscar a “revalorização das comissões de trabalhadores”.(SANTOS, 1998, p. 40). A democratização da relação entre capital e trabalho requer problematizar a relação entre trabalho e mercado, permitindo maior circulação da palavra e tomadas de decisão mais compartilhadas. Requer instalar processos

que convoquem diferentes conhecimentos na construção de objetos de investimento mais coletivos. (OLIVEIRA, 2012).

O valor democrático, portanto, deve existir em todas as relações sociais, econômicas, políticas e culturais, notadamente na relação entre o trabalho e o capital, sendo de extrema importância que os instrumentos de exercício da cidadania sejam plenamente vigorados na legislação nacional e internacional e devidamente incentivados, fazendo-se necessário a atualização e alargamento do conceito democrático, justamente diante da sobreposição do poder político pelo poder econômico (HABERMAS, 2012).

Neste sentido, a promoção da cidadania pode impactar no desenvolvimento democrático brasileiro e o estudo dos instrumentos de exercício de cidadania existentes pode impulsionar a realidade prática das reivindicações frente ao mercado econômico e ao Estado, enquanto determinante das políticas públicas de emprego e enquanto solidificador do poder econômico.

Dessa forma, considerando o exposto, e considerando o atual cenário global de distribuição do emprego e renda e a posição de supremacia do poder econômico na relação de trabalho, que se fez refletir nacionalmente pela edição da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), faz-se necessária a criação, o desenvolvimento e efetivação de novas formas de exercício de cidadania e dos instrumentos já existentes, para ampliar as possibilidades democráticas de reivindicação de relação de trabalho decente no Setor Frigorífico, do Estado de Mato Grosso do Sul, quando examinadas as formas utilizadas no período compreendido entre 2014 e 2019. Embora existam instrumentos democráticos suficientes para o exercício da cidadania no seio das relações de trabalho, há dificuldades de concretização prática pelos trabalhadores, em razão da ausência de uma liderança, ou de uma dimensão coletiva ou do próprio senso de cidadania pelos atores sociais.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Demonstrada a configuração do cenário econômico e social do trabalho em âmbito global e seus impactos nas relações de trabalho, esta dissertação apresentou os instrumentos tidos como democratizantes da relação de trabalho pelo sistema normativo, assim como verificou se os instrumentos de exercício de cidadania utilizados pelos trabalhadores do Setor Frigorífico do Estado do MS, entre os anos de 2014 a 2019, conseguiram importar reivindicação de trabalho decente pelos próprios empregados.

Com a inauguração de uma Ordem Democrática, em 1987, o Estado Brasileiro optou constitucionalmente em impregnar as relações privadas com princípios e valores que guardam o respeito à dignidade da pessoa humana. Notadamente nas relações de trabalho, a Constituição Federal (BRASIL, 1988) optou por caracterizar como fundamental os Princípios do Valor Social do Trabalho e da Função Social da Propriedade. Ao mesmo tempo, à nível internacional, a OIT, em 1999, define o conceito de trabalho decente, impondo a obrigação de sua persecução pelos países membros da ONU.

Diante do atual cenário global de precarização do emprego e de estruturação do desemprego, nota-se uma dificuldade e recalcitrância dos Países na adoção integral de tais normas e valores fundamentais de proteção ao trabalho, justamente em razão da sobreposição do poder político pelo poder econômico. Tal constatação, justifica a necessidade da presente pesquisa, a qual tem por objeto a verificação dos instrumentos de cidadania pela qual os próprios trabalhadores podem reivindicar o trabalho decente no Setor Frigorífico do Estado do Mato Grosso do Sul, entre os anos de 2014 e 2019.

O conceito de trabalho decente criado pela OIT designa um trabalho produtivo adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do trabalho e suas famílias. O conceito se apoia em quatro pilares estratégicos: respeito às normas internacionais do trabalho, promoção do emprego de qualidade, extensão da proteção social e diálogo social.

A necessidade de democratização da relação entre o capital e o trabalho pode ser aferida, de início, pela verificação da efetivação do instituto previsto no artigo 11, da Constituição Brasileira (BRASIL, 1988). O referido comando constitucional prevê a garantia de eleição de um representante dos trabalhadores para estabelecer um equilíbrio de forças, ausente nas relações individuais entre empregado e empregador e promover o entendimento direto dos trabalhadores com os empregadores. Recentemente, o referido mecanismo foi regulamentado pela Lei 13.467 (BRASIL, 2017).

Depois de apurado exame bibliográfico e documental, considerando os conceitos de trabalho decente, cidadania e democracia, nota-se que as CCTs em comento não foram exitosas em dar voz aos trabalhadores dentro das empresas do Setor Frigorífico do Estado do Mato Grosso do Sul. **Por que? Reescreva aqui...**

A fundamentação teórica escolhida abrangeu os conceitos de trabalho, mercado econômico, democracia, cidadania, trabalho decente e globalização, a partir das definições da revisão bibliográfica, e, ainda, com base em pesquisa bibliográfica, explorou tais conceitos, relacionando-os e indicando-os como formadores da resposta à problemática da pesquisa, recorrendo aos autores clássicos e contemporâneos do tema.

Ocorre queo panorama delineado atualmente no mundo globalizado, em termos de distribuição do empego e da renda, concretizado, no Brasil, pelaLei nº 13.467 (BRASIL, 2017), demanda que sejam criadas, desenvolvidas e, especialmente, postos em prática, mecanismos para efetivo exercício de cidadania, com a criação de uma cultura democrática no meio ambiente laboral.

A eleição de representantes diretos dos trabalhadores nos locais de trabalho, por meio da comissão de empregados, é medida que pode resultar no exercício de cidadania pelos próprios trabalhadores, os quais poderão intervir no processo de escolha e definição de suas condições de trabalho. Tal representatividade reflete o reclamado alargamento do conceito democrático para outras esferas da vida social, para além do voto e da política. **Como poderia ser no setor no MS?**

Dessa forma, considerando o atual cenário global de distribuição do empego e renda e a posição de supremacia do poder econômico na relação de trabalho, que se fez refletir nacionalmente pela edição da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), faz-se necessária a criação, o desenvolvimento e efetivação de novas formas de exercício de cidadania e dos instrumentos já existentes, para ampliar as possibilidades democráticas de reivindicação de relação de trabalho decente no Setor Frigorífico, do Estado de Mato Grosso do Sul, quando examinadas as formas utilizadas no período compreendido entre 2014 e 2019. Embora existam instrumentos democráticos suficientes para o exercício da cidadania no seio das relações de trabalho, há dificuldades de concretização prática pelos trabalhadores, em razão da ausência de uma liderança, ou de uma dimensão coletiva ou do próprio senso de cidadania pelos atores sociais.

No Setor Frigorífico, do Estado de Mato Grosso do Sul, no período compreendido entre 2014 e 2019, isso não vem acontecendo, apesar da legislação, o que leva a crer que,

apesar de existirem ferramentas democráticas relativamente capazes de promover a cidadania nas relações de trabalho, também falta uma atuação mais firme por parte do Estado.

**REFERÊNCIAS** **Observe que tudo que vc copia da internet vem como bolinha, sugiro que retire???**

ACKERMAN, Mario Eduardo. Liberdade sindical e trabalho decente. Liberdade sindical e trabalho decente, **Rev. TST**, Brasília, v. 78, n. 2, p. 141-152, abr/jun 2012.

ALMEIDA, Renato Rua de. A teoria da empresa e a regulação da relação de emprego no contexto da empresa. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, LTr, v. 69, n. 5, maio 2005.

AMORIM, Wilson Aparecido Costa; SARSUR, Amyra Moyzês; FISCHER, André Luiz. Trabalho decente, ética e liberdade. **Revista de Ciências Humanas**, v. 44, n. 2, p. 417-433, 2010.

ANAU, Roberto Vital; DA CONCEIÇÃO, Jefferson José. Trabalho decente: conceito, histórico e propostas de ações. **Revista da Faculdade de Administração e Economia**, v. 2, n. 2, p. 44-68, 2011.

ANDERSON, Perry *et al.* Balanço do neoliberalismo. **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações, 2012.

ANTUNES, Ricardo (org.). **A dialética do trabalho: Escritos de Marx e Engels**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. *In*: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs.). **A Perda da razão social do trabalho: Terceirização e Precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. Boitempo Editorial, 2015.

AZEVEDO, Anna Carolina de Oliveira. A organização dos trabalhadores no local de trabalho: análise da disciplina jurídica no Brasil e na Itália. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 17, n. 34, p. 50-78, 2014.

BALERA, Wagner. O valor social do trabalho. **Revista LTr**, v. 58, n. 10, p. 1167, 1994.

BARROSO, Luís Roberto. 20 anos da Constituição de 1988: a reconstrução democrática do Brasil. **De jure: revista jurídica do Ministério Público do Estado de Minas Gerais**, 2008.

BARROSO, Luís Roberto. Dez anos da Constituição de 1988. **Revista de Direito Administrativo**, v. 214, p. 1-25, 1998.

BATAGLIA, Felice. Filosofia do Trabalho. Trad. Luiz Washinton Vita e Antônio D'Elia. São Paulo: Saraiva, 1958.

BAYLOS, Antonio. **Direito do Trabalho: Modelo para Armar**. Trad. Flavio Benites e Cristina Schultz. São Paulo: LTr, 1999.

BENEVIDES, Maria Victoria de Mesquita. Cidadania e democracia. **Lua Nova**, v. 33, p. 5-16, 1994.

BERCOVICI, Gilberto. O princípio da unidade da Constituição. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília a. 37 n. 145 jan./mar. 2000.

BIONDI, Pablo. A terceirização e a lógica do capital. **Revista Direito e Práxis**, 2019. Rev. Direito Práx., Rio de Janeiro, Ahead of print, p. 01-19, 2019.

BITENCOURT, Elcimar Rodrigues Reis. Representação dos empregados. In: ÂNGELO FABIANO FARIAS DA COSTA (Org.). **Reforma trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 425-443.

BOBBIO, Norberto. *De la Ideología Democrática a los Procedimientos Universales*. Boletim Mexicano de Derecho Comparado. n. 103. México, 2002.

BRASIL. Constituição (1891). Constituição da República: instituída em de 24 de fevereiro de 1891. Nós, os representantes do povo brasileiro, reunidos em Congresso Constituinte, para organizar um regime livre e democrático, estabelecemos, decretamos e promulgamos a seguinte. . Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm)>. Acesso em: 11 fev. 2020.

BRASIL. Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)>. Acesso em: 11 fev. 2020.

BRASIL. Constituição (1937). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de Novembro de 1937**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm)>. Acesso em: 11 fev. 2020.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 18 de Setembro de 1946**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm)>. Acesso em: 11 fev. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. 168 p. (Série Legislação Brasileira).

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 10 dez. 2018.

BRASIL. **Lei nº 3.071, de 01 de janeiro de 1916.** Código Civil dos Estados Unidos do Brasil.. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm)>. Acesso em: 10 fev. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 23 mai. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm)[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 10 dez. 2018.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui O Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 10 fev. 2020

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Dignidade da Pessoa Humana como fundamento para o combate ao trabalho em condições análogas à de escravo: a contribuição da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no processo TRT-RR-178000-13.2003.5.08.0117. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 78, n. 3, jul/set 2012, p. 93-107. Disponível em: <<https://goo.gl/5Zugcs>>. Acesso em: 4 jul. 2019.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção da comissão de empresa. 6 ed. São Paulo: LTr, 2017.

BUENO, Daniela Moreira. **O fim da contribuição sindical obrigatória: impactos e perspectivas no sindicalismo brasileiro.** 2018. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt18.jus.br/bitstream/handle/bdtrt18/7916/Daniela%20Bueno%20fim.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 out. 2019.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2007.

CATANZARO, Raimondo *et al.* **Comuni nuovi. Il cambiamento nei governi locali.** Il Mulino, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto; VILLAMIZAR, German A.; APARICIO, Jesús Báez. **Administración de recursos humanos.** McGraw-Hill, 1983.

COUTINHO, Carlos Nelson. A democracia como valor universal. 1979. Disponível online: <https://www.marxists.org/portugues/coutinho/1979/mes/democracia.htm>, 2016.

COUTINHO, Marcio *et al.* A contribuição das atividades de base agropecuária na geração de emprego nos municípios de Mato Grosso do Sul (Brasil). **EURE (Santiago)**, v. 45, n. 135, p. 223-244, 2019.

COMPARATO, Fábio Konder. **O poder de controle na sociedade anônima.** Forense, 1983.

D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **O poder disciplinar do empregador e a subordinação do empregado versus gestão participativa**: Refutando e redefinindo os fundamentos teóricos do Direito Individual do Trabalho. 2010. 193 f. Dissertação (Mestrado)– Universidade Federal do Pernambuco, Recife, 2010.

DAGNINO, Evelina. **Anos 90**: Política e sociedade no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1994.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: Estudos de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Negociação Coletiva Trabalhista, **Rev. TST**, Brasília, vol. 82, no 4, out/dez 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, p. 11-40, 2007.

DEON, Rodrigo. Os impactos sociais diante do ressurgimento das idéias liberais, e a dignidade da pessoa humana, como limite à flexibilização do Direito do Trabalho. *DireitoNet*, São Paulo, 04 fev. 2004. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/x/14/52/1452/>> Acesso em: 11 fev. 2020.

DURKHEIM, Émile. *A ciência social e a ação*. São Paulo: Difel, 1975.

DURKHEIM, Émile. *Lições de sociologia: a moral, o direito e o Estado*. São Paulo, T. A. Queiroz/USP, 1983.

DURKHEIM, Émile. *Da divisão do trabalho social*. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. **Princípio protetor do empregado e a efetividade da dignidade da pessoa humana**. LTr, 2008.

FERREIRA, António Casimiro. Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos:(Re) pensar o direito das relações laborais. *In*: SANTOS, Boaventura de Souza. **Globalização: Fatalidade ou Utopia?**. São Paulo: Editora Cortez, 2001.p. 255-293.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. *A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

GONÇALVES, Lorena Ferraz Cordeiro; BALESTRO, Moisés Villamil. A coordenação tripartite no Brasil: uma abordagem de economia política. **Teoria e Cultura**, v. 10, n. 1, 2015.

GONÇALVES, Everton das Neves *et al.* *O Direito ea Ciência Econômica: a possibilidade interdisciplinar na contemporânea Teoria Geral do Direito*. 2007.

GOTTSCHALK, Elson. *A participação do empregado na gestão da empresa*. São Paulo: LTr, 1996.

GUIMARÃES, Carla Patrícia; NAVEIRO, Ricardo Manfredi. Revisão dos métodos de análise ergonômica aplicados ao estudo dos DORT em trabalho de montagem manual. **Produto & Produção**, v. 7, n. 1, 2004.

GRAU, Eros Roberto. A ordem econômica da Constituição de 1988. 15 ed. São Paulo: Malheiros. 2012.

HABERMAS, Jürgen. Três modelos normativos de democracia. São Paulo: Lua Nova, 1995.

HABERMAS, Jürgen. Teoria do Agir Comunicativo 1. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012.

IBGE. PNAD **Contínua tri**: taxa de subutilização da força de trabalho é de 24,7% no primeiro tri de 2018. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2013-agencia-de-noticias/releases/21246-pnad-continua-tri-taxa-de-subutilizacao-da-forca-de-trabalho-e-de-24-7-no-primeiro-tri-de-2018.html>. Acesso em: 23 mai. 2018.

IMPÉRIO DO BRASIL. Constituição (1824). Constituição Política do Império do Brasil, elaborada por um Conselho de Estado e outorgada pelo Imperador D. Pedro I, em 25.03.1824. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm)>. Acesso em: 11 fev. 2020.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo social**, v. 30, n.1, p. 77-104, 2018.

LAFER, Celso. A reconstrução dos direitos humanos: a contribuição de Hannah Arendt. **Estudos avançados**, v. 11, n. 30, p. 55-65, 1997.

LIEDKE, E.R. Mercado de trabalho e formação profissional. **Revista Brasileira de Educação**, ANPED, São Paulo, n.4., p. 60-75, jan/fev/mar/abr 1997.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas *et al.* **Reforma trabalhista**: representação na empresa: novo e democrático espaço de diálogo. 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/145991/2017\\_lima\\_filho\\_francisco\\_reforma\\_trabalhista.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/145991/2017_lima_filho_francisco_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1). Acesso em: 19 out. 2019.

LIMA, Valdomiro Antonio de Oliveira. A reestruturação industrial dos frigoríficos de carne bovina do estado de mato grosso do sul. **Geofronter**, v. 2, n. 4, 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Impactos do golpe trabalhista (a Lei n. 13.467/17). 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/122557/2017\\_maior\\_jorge\\_impactos\\_golpe.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/122557/2017_maior_jorge_impactos_golpe.pdf?sequence=1). Acesso em: 23 mai. 2018.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação civil pública trabalhista**. 5. ed. São Paulo: RT, 2002.

MARCHEZINI, Amanda Rezzieri *et al.* Desempenho do comércio internacional da carne bovina brasileira nos anos 2000/Performance of the international trade of Brazilian beef in the years 2000. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 8, p. 12478-12501, 2019.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2004.

MARQUES, Rafael da Silva. Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988. São Paulo: LTr, 2007.

[MARQUES JUNIOR, William Paiva. Notas em torno do valor democrático no novo constitucionalismo latino-americano. \*\*Revista da Faculdade de Direito\*\*, v. 35, n. 1, p. 205-252, 2015.??????????????](#)

MARRACH, Sonia Alem. Neoliberalismo e educação. In: SILVAJUNIOR, C. A. da et al. *Infância, educação e neoliberalismo*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

MENEZES, Larissa Teixeira. Liberdade e “ação”: a inserção sociolaboral da pessoa humana como afirmação da cidadania. **Revista daESMAT**, ano V, n. 5, dez. 2012.

MÉSZÁROS, István. Desemprego e precarização em grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

MÉSZÁROS, István. O marxismo hoje: entrevista com István Mészáros. **Crítica Marxista**, v. 1, n. 3, 1995.

MORAIS, José. Criar leitores para uma sociedade democrática. **Signo**, v. 38, p. 2-28, 2013.

MOURA, Frederico Novaes de. **A Representação dos empregados nas empresas como um direito fundamental**. 2016. Disponível em: <http://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/bitstream/prefix/1879/1/FredericoNovaesMoura.pdf>. Acesso em: 19 out. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NEDER, Ricardo Toledo. Cidadania, modernidade e gestão do trabalho no Brasil. **Revista de Administração de Empresas**, v. 31, n. 2, p. 69-78, 1991.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. [Representação dos trabalhadores nas empresas](#). **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, [ano 16, n. 3015, 3out.2011](#). Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/20114>. Acesso em: 17 jan. 2020.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. O sistema sindical brasileiro e o fim da contribuição obrigatória. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Reforma trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 383-402.

OLIVEIRA, Gustavo Nunes de. O apoio institucional aos processos de democratização das relações de trabalho na perspectiva da humanização. 2012.

OIT. ILO: Unemployment and decent work deficits to remain high in 2018. Disponível em: [http://ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_615590/lang-en/index.htm](http://ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615590/lang-en/index.htm). Acesso em: 22 jan. 2018.

OIT (Ed.). **C135 - Proteção de Representantes de Trabalhadores**. 1990. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235867/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235867/lang-pt/index.htm). Acesso em: 16 jan. 2020.

OIT (Ed.). **C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. 1970. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm). Acesso em: 16 jan. 2020.

OIT (Ed.). **R143 - Sobre Proteção e Facilidades a serem Dispensadas a Representantes de Trabalhadores na Empresa**. 1975. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242718/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242718/lang-pt/index.htm). Acesso em: 11 fev. 2020.

OIT (Ed.). **C154 - Fomento à Negociação Coletiva**. 1949. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236162/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm). Acesso em: 16 jan. 2020.

PAZ, Patrícia Pogliési; ZAMBERLAN, Carlos Otávio; LAMBERTI, Eliana. Industrialização e incentivos fiscais: uma discussão sobre a experiência do Estado do Mato Grosso do Sul. **Seminário Internacional sobre Desenvolvimento Regional**, 2017.

POLANYI, Karl et al. **La grande transformation: aux origines politiques et économiques de notre temps**. Paris: Gallimard, 1983.

RAUD-MATTEDI, Cécile. A construção social do mercado em Durkheim e Weber: análise do papel das instituições na sociologia econômica clássica. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 20, n. 57, p. 127-142, 2005.

REALE, Miguel. Teoria tridimensional do direito. São Paulo: Saraiva, 2005.

REPUBLICA DE WEIMAR (Estado). Constituição (1919)

REZENDE FILHO, Cyro de Barros; CÂMARA NETO, Isnard de Albuquerque. A evolução do conceito de cidadania. **Revista de Ciências Humanas da UNITAU**, v. 7, n. 2, 2001.

ROMÃO, José Eduardo Elias. A Nova Classificação Indicativa: construção democrática de um modelo. *In*: CHAGAS, Claudia Maria de Freitas; ROMÃO, José Eduardo Elias; LEAL, Sayonara. **Classificação Indicativa no Brasil: desafios e perspectivas**. Ministério da Justiça, 2006.

ROTTA, Mariza; FERMENTÃO, Cleide Aparecida Gomes Rodrigues. O pacta sunt servanda-cláusula rebus sic stantibus e o equilíbrio das relações contratuais na atualidade. **Revista Jurídica Cesumar-Mestrado**, v. 8, n. 1, p. 193-218, 2008.

ROUSSEAU, Jean-jacques. **Textos autobiográficos e outros escritos**. UNESP, 2009.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2004.

SACHS, Ignacy. Inclusão social pelo trabalho decente: oportunidades, obstáculos, políticas públicas. **Estudos avançados**, v. 18, n. 51, p. 23-49, 2004.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Reinventar a democracia**: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. Oficina do CES, 1998.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Produzir para viver**: os caminhos da produção não capitalista. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SANTOS, Boaventura de Souza. Reinventar a democracia: Entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. *In*: OLIVEIRA, Francisco de e PAOLI, Maria Célia (org.) **Os Sentidos da Democracia**: Políticas do discurso e hegemonia global. Petrópolis: Vozes, 1999. p.83-129.

SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna. **Curso de direito processual do trabalho**. 16. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

SARDA, Sandro. Tutela jurídica da saúde dos empregados de frigoríficos: considerações dos serviços públicos. **Acta Fisiatrícia**, v. 16, n.2, p.59-65, 2009.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

SILVA, Elizabet Leal; ANDRADE, Fábio Siebeneichler. A cogestão como instrumento de concretização da função social da empresa. **Revista Jurídica Cesumar-Mestrado**, v. 17, n. 1, p. 65-80, 2017.

SILVA, Sônia Regina Teixeira. O Estudo do Mobbing no Contexto das Relações Laborais. **Revista Jurídica da Procuradoria-Geral do Distrito Federal**, v. 39, n. 1, p. 219-234, 2014.

SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da. **Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa**. São Paulo: Ltr, 1988.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho e Democracia**: apontamentos e pareceres. São Paulo: LTr, 1996.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho no Brasil: obstáculos e desafios. *In*: PEREIRA, Armand F. (org. e ed.). **Reforma sindical e negociação coletiva**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2001. p. 81-105.

SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 227-241, 2009.

SWEDBERG, Richard. Max Weber and the idea of economic sociology. Princeton, NJ, Princeton University Press, 1998.

TRIGILIA, Carlo. **Sociologie économique**. Paris: Armand Colin, 2002.

VÉRAS, Roberto. O diálogo social e a reforma trabalhista e sindical no Brasil: debate atual. *In*: SGUISSARDI, Valdemar. **Mudanças no trabalho e ação sindical**: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização. São Paulo: Cortez, 2005. p. 71-95.

VIANA, Márcio Túlio. As relações de trabalho sem vínculo de emprego e as novas regras de competência. **Rev. Faculdade Direito Universidade Federal Minas Gerais**, v. 46, p. 217, 2005.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**. Brasília: Editora da UnB, 1991.