

I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO II

TAIS MALLMANN RAMOS

LUCAS PIRES MACIEL

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG - Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove - São Paulo

Representante Discente - FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF - Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP - São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM- Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG - Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB - Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFES - Rio Grande do Sul) Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor - Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec - Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC - Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali - Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC - Minas Gerais)

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e processo do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Lucas Pires Maciel; Tais Ramos – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-124-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais – Anais de pôsteres. 2. Direito do trabalho. 3. Processo do trabalho. I Encontro Virtual do CONPEDI (1. : 2020 : Florianópolis, SC, Brasil).

CDU: 34



I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO II

Apresentação

O Grupo de Trabalho de DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO II realizou as apresentações que sintetizaram um debate com aspectos importantes e relevantes sobre temas atuais e interdisciplinares que permeiam a seara do Direito e Processo do Trabalho.

Foram apresentadas questões sobre métodos alternativos para a solução de conflitos trabalhistas e negociação coletiva com análise de acordos e convenções coletivas. Também foi apresentado interessante trabalho sobre as relações de trabalho e suas problemáticas no contexto do Corredor Biocêntrico.

Destaque se deu para a o processo de “Uberização” e demais trabalhos por aplicativos como fomentadores da flexibilização e precarização dos Direitos Trabalhistas. Nesse mesmo sentido se debateu o advento da terceirização e suas formas de incidência no meio ambiente do trabalho e a reforma trabalhista com seus desafios para o sindicalismo.

Ainda, foram tratados de temas relevantes como o papel do Estado e da sociedade para o acesso à informação e a escravidão moderna e a redução da jornada de trabalho.

Essas temáticas propiciaram discussões e reflexões que confirmaram ideias e provocaram olhares novos sobre a proteção do trabalhador, o exercício da cidadania e o papel do Estado na proteção e defesa dos direitos trabalhistas.

Tais Ramos – Mackenzie

Lucas Pires Maciel – Unimar

NEGOCIADO X LEGISLADO – RISCO AOS DIREITOS DA CLASSE TRABALHADORA E A POSSIBILIDADE DE CRIAÇÃO DE NORMAS COLETIVAS QUE SIGNIFIQUEM VERDADEIRO RETROCESSO SOCIAL.

**Jonas Thadeu De Almeida Sousa¹
Edson Ferreira De Freitas Junior**

Resumo

INTRODUÇÃO O presente trabalho tem por objetivo analisar os impactos gerados pela reforma trabalhista ao possibilitar o negociado x legislado. Conseqüentemente descrever sobre os riscos à classe trabalhadora com o enfraquecimento das entidades sindicais, autorizando a criação de normas coletivas que possam gerar um retrocesso social.

Diante do atual cenário político e econômico brasileiro, muitas são as discussões que permeiam a possibilidade do trabalhador poder negociar diretamente com o empregador direitos anteriormente assegurados na CLT ou negociado obrigatoriamente por intermédio do sindicato através de acordo coletivo de trabalho(ACT) ou convenção coletiva de trabalho(CCT). Fato é que nunca houve uma correlação de forças existentes entre patrão e empregado. O poder da contratação e manutenção do emprego sempre esteve e estará nas mãos do empregador, podendo vir a contratar e demitir quando e como quiser. Desse modo, a intervenção das entidades sindicais nas questões trabalhistas, historicamente traz consigo uma série de conquistas e garantias para a classe trabalhadora. Tendo o trabalhador inclusive a preservação do seu posto de trabalho ao não questionar ou reivindicar direitos devido a fragilidade na relação existente.

Contudo, o objetivo da reforma trabalhista trazida pela lei 13.467/17 foi o de valorizar o princípio da autonomia coletiva privada, permitindo que as partes possam negociar as normas que regerão suas próprias vidas, enfraquecendo as entidades sindicais com o propósito de negociar inclusive a retirada de direitos. Desse modo, com o enfraquecimento das entidades sindicais, haverá uma paridade nas negociações? Sindicatos fragilizados econômico e politicamente acabarão se submetendo aos interesses do capital? Poderão negociar redução de direitos e garantias que vão de encontro ao caput do art 7° da CF/88 ?**PROBLEMA DE PESQUISA** Há que falar em isonomia na relação de forças entre empregado e empregador? Com o enfraquecimento das entidades sindicais, quais os riscos que a classe trabalhadora poderá sofrer, tendo em vista que os sindicatos poderão negociar redução de direitos e garantias?

O caput do art. 7° da Constituição Federal/88, prevê os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, os quais devem promover a melhoria contínua das suas condições sociais. Dessa maneira, se a reforma trabalhista representa perda de direitos para o trabalhador, podemos

¹ Orientador(a) do trabalho/resumo científico

compreendê-la como uma afronta ao princípio da vedação ao retrocesso social ?

A pesquisa propõe analisar os argumentos utilizados em prol do enfraquecimento dos sindicatos, tais como aqueles que defendem que as entidades sindicais não representam os trabalhadores ou que os trabalhadores possuem plenas condições de negociar com seus patrões.

Dessa forma, a problemática do presente trabalho questiona como ficará a relação entre empregado x empregador, bem como se darão as negociações entre sindicatos dos trabalhadores e entidades que defendem os interesses do capital. Uma vez que, com o enfraquecimento das entidades sindicais e a possibilidade de realização de acordos individuais, poderão ser feitas negociatas a fim de precarizar as condições de trabalho, jornada e salários. OBJETIVO O principal objetivo é determinar se há correlação de forças entre o empregado e empregador, de modo que o negociado x legislado possa ser tratado de forma isonômica entre as partes, bem como demonstrar os riscos existentes com o enfraquecimento das entidades sindicais, de modo que possa haver negociatas com intuito de suprimir direitos e garantias previstas na CLT, por meio de ACT ou CCT. Os objetivos específicos do pôster é uma análise aprofundada dos riscos existentes após a reforma trabalhista possibilitar o negociado x legislado, ao ponto de não observar o princípio da vedação ao retrocesso social. MÉTODO A metodologia utilizada é a pesquisa bibliográfica e sua análise contextualizada com a Lei n° 13467/2017. Ademais, a análise de leis infraconstitucionais em confronto com os riscos existentes na relação entre empregado x empregador com o caput do art. 7° da Constituição Federal Brasileira de 1988 que trata do princípio da vedação ao retrocesso social. RESULTADOS Considerando que a relação existente entre empregado e empregador requer uma preocupação maior, em virtude da supremacia do poder econômico diante da inexistência de forças nas negociações por parte dos empregados, não possibilitando que o empregado rejeite ou peça uma contrapartida financeira nos casos em que o empregador impõe seus anseios por meio de acordos individuais. Logo, é evidente a fragilidade existente no pólo do empregado, uma vez que, caso esse se negue a aceitar a proposta de alteração de jornada, salário, ou qualquer outra cláusula, possa ser perseguido ou demitido pelo empregador que detém seu emprego.

Sendo assim, o dispositivo da reforma trabalhista trouxe a possibilidade do negociado prevalecer sobre o legislado, levando para a relação de trabalho uma enorme preocupação com o retrocesso social. Pois na Constituição da República Federativa do Brasil não prevê a possibilidade de negociação coletiva trabalhista como mecanismo de precarizar as condições de trabalho e salários. Pelo contrário, em seu texto claramente evidencia o intuito normativo de inclusão e democratização social por meio do trabalho.

Com o enfraquecimento das entidades sindicais, alguns sindicatos podem negociar retiradas

de direitos ou precarizar ainda mais os postos de trabalho de forma coletiva. Mesmo que haja previsão legal na CLT, algumas cláusulas podem ser passíveis de negociação coletiva, desde que não estejam elencadas no rol do art.611 – B da CLT.

Desta forma, conclui-se que o intuito de manter e fortalecer as entidades sindicais é primordial para assegurar as conquistas históricas, buscando ampliar cada vez mais direitos e garantias para a classe trabalhadora e fazer com que o negociado x legislado possa ser sempre com o intuito de ampliar direitos e não mitigar.

Sendo assim, o capital mais uma vez demonstra seu poder de convencimento e de força ao apoiar e aprovar a reforma trabalhista, que em nada contribui para aumento salarial e melhores condições de trabalho, pelo contrário, fortalece a precarização das relações trabalhistas, confrontando com o princípio da proteção do direito do trabalho que rege sobre a proteção da parte mais frágil da relação jurídica, bem como com o caput do art.7º da CF88, que trata sobre o princípio da vedação ao retrocesso social, autorizando que o negociado possa prevalecer sobre o legislado mesmo que seja para piorar os contratos de trabalho.

Palavras-chave: Negociado, Legislado, Retrocesso, Social

Referências

ARAÚJO, Adriane Reis de; D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin. Os limites do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. 2017. Disponível em:http://www.ipeatra.org.br/site/artigos/2017/11/os_limtes_do_negociado_sobre_o_legislado_na_reforma_trabalhista. Acesso em: 28 fev.2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitui... Acesso em: 01 mar. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017/Maurício Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. – São Paulo : LTr,2017.