

**CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

JOSÉ DO CARMO RIBEIRO NETO

**A VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR:
no âmbito de ações e negociações coletivas no
Direito do Trabalho**

RECIFE/2023

JOSÉ DO CARMO RIBEIRO NETO

**A VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR:
no âmbito de ações e negociações coletivas no
Direito do Trabalho**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário Brasileiro – UNIBRA, como
requisito para a disciplina de Monografia.

Orientador: Professor Me. Sérgio Pessoa

RECIFE/2023

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

N469v Ribeiro Neto, José do Carmo.

A vulnerabilidade do trabalhador: no âmbito de ações e negociações coletivas no direito do trabalho / José do Carmo Ribeiro Neto. - Recife: O Autor, 2023.

51 p.

Orientador(a): Me. Sérgio Pessoa.

Trabalho de Conclusão de curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Direito, 2023.

Inclui Referências.

1. Direito do trabalho. 2. Negociação coletiva. 3. Sindicato. 4. Vulnerabilidade. I. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. II. Título.

CDU: 34

Dedico esse trabalho primeiramente a Deus, pela oportunidade de estar aqui, minha família, mãe, irmã e esposa, que tanto me apoiaram durante todo o processo de busca do conhecimento.

AGRADECIMENTOS

Meus sinceros agradecimentos a todas as pessoas que toleraram para a realização desta monografia. É com grande gratidão que reconheço a importância de cada um em minha jornada acadêmica.

Em primeiro lugar, quero expressar minha profunda gratidão ao meu orientador Sérgio Pessoa e meu professor Márcio Marques, ambos contribuíram em minha orientação, com muita paciência e dedicação ao longo de todo o processo.

Gostaria também de agradecer à minha família, Mãe, Alvany Ribeiro, Irmã, Joanna Darc e Minha Tia, Neci Ribeiro, que sempre esteve ao meu lado, me apoiando incondicionalmente.

Em especial ressalto a importância da minha esposa, Wiliane Ribeiro, minha guerreira, meu orgulho, excelente profissional, seu amor, dedicação e encorajamento, foram essenciais para minha perseverança e esperança ao longo desta jornada.

Aos meus amigos e colegas de classe, agradeço por compartilharem suas ideias, experiências e conhecimentos, proporcionando um ambiente de aprendizado enriquecedor. Suas contribuições foram inestimáveis para o desenvolvimento deste trabalho.

Meus agradecimentos ao meu irmão de estudo, Paulo Gomes e seus familiares pelo apoio de vocês!

Não posso deixar de agradecer aos meus amigos de trabalho, Luiz Carlos Cunha, Lupércio Liberato, Henrique Melo, Clériston Ronny, Sérgio Doía, Josemir Cavalcante, Rennan Rodrigues, Clóvis José e Adilson Pereira, por permanecerem ao meu lado durante todo tempo. Gratidão pelas palavras de incentivo, e apoio moral durante esses 12 anos.

Ressalto aqui, meus sinceros agradecimentos de coração a todos os trabalhadores que compõem o segmento de Transporte de Valores e Escolta Armada do Estado de Pernambuco. Meu muitíssimo obrigado, por me proporcionar a honra de representá-los.

Gratidão a todos por acreditarem em mim, por me encorajarem e por fazerem parte desta jornada acadêmica. Este trabalho não teria sido possível sem o apoio e contribuição de cada um de vocês.

Que este agradecimento represente a minha profunda gratidão a todos envolvidos nesta monografia.

“Passei vários anos de minha vida dentro de um Carro Forte, hoje zelo pelas vidas que neles rodam pelo mundo.”

(José Ribeiro)

RESUMO

A finalidade do direito do trabalho é garantir os direitos mínimos da parte insuficiente da relação. No direito coletivo do trabalho, essa deficiência deixará de existir, pois as entidades coletivas terão equiparação contratual, permitindo que novas condições de trabalho sejam pactuadas com maior liberdade e autonomia. Em conformidade com os requisitos legais, as normas autônomas são muitas vezes superiores às normas heterônomas. Com a promulgação da Lei 13.467/17, a chamada reforma trabalhista, tais exigências foram ampliadas, ampliando a possibilidade de negociação coletiva. No entanto, a representação coletiva dos trabalhadores tem diminuído. A equivalência contratual entre entidades coletivas não é absoluta e a nova lei alarga o âmbito dos direitos transmissíveis. Permanecem novas posições de negociação e antigas suposições. Discussões sobre o reconhecimento da possível vulnerabilidade dos sindicatos, especialmente após as reformas trabalhistas é comum que as negociações ultrapassem a legislação, seguidas da perda da capacidade prática de negociar em igualdade de condições. Este trabalho começa com a conceituação de vulnerabilidades e sua identificação. Descreve as limitações da negociação coletiva antes da reforma, principalmente em princípio, e depois da legislação. Em última análise, determina a possibilidade de utilização do conceito de vulnerabilidade no direito coletivo do trabalho.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho; Negociação Coletiva; Sindicato; Vulnerabilidade.

ABSTRACT

The purpose of labor law is to guarantee the minimum rights of the insufficient part of the relationship. In collective labor law, this deficiency will no longer exist, as collective entities will have contractual equivalence, allowing new working conditions to be agreed with greater freedom and autonomy. In compliance with legal requirements, autonomous norms are often superior to heteronomous norms. With the enactment of Law 13.467/17, the so-called labor reform, such requirements were expanded, expanding the possibility of collective bargaining. However, the collective representation of workers has declined. The contractual equivalence between collective entities is not absolute and the new law expands the scope of transferable rights. New negotiating positions and old assumptions remain. Discussions about recognizing the possible vulnerability of unions, especially after labor reforms, it is common for negotiations to go beyond legislation, followed by the loss of practical ability to negotiate on equal terms. This work begins with the conceptualization of vulnerabilities and their identification. Describes the limitations of collective bargaining before the reform, mainly in principle, and after the legislation. Ultimately, it determines the possibility of using the concept of vulnerability in collective labor law.

Keywords: Labor Law; Collective Bargaining; Syndicate; Vulnerability.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2.1 Conceito e natureza jurídica das ações coletivas	12
2.2 Origem e evolução histórica das ações coletivas no direito do trabalho	13
2.3 Fundamentos constitucionais e legais das ações coletivas no direito do trabalho	16
3 VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR	20
3.1 Impactos da vulnerabilidade na relação de trabalho	22
3.2 Sindicato laboral x Sindicato patronal	24
3.3 Os acordos obscuros	28
4 INSTRUMENTOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR	30
4.1 Normas e princípios do direito do trabalho voltados à proteção do trabalhador	32
4.2 Organização sindical e a defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores ..	34
4.3 Papel dos sindicatos e associações no combate à vulnerabilidade do trabalhador	37
5 DESAFIOS NA EFETIVAÇÃO DAS AÇÕES COLETIVAS	39
5.1 Obstáculos jurídicos e processuais enfrentados nas ações coletivas no âmbito do direito do trabalho	41
5.2 Dificuldades práticas na representação e movimentação dos trabalhadores ..	42
5.3 Resistência e repressão por parte dos empregadores e do estado	44
6 PERSPECTIVAS PARA A MITIGAÇÃO DA VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR	46
6.1 Avanços recentes nas ações coletivas e na proteção ao trabalhador	48
6.2 A importância da conscientização e educação jurídica dos trabalhadores	49
6.3 Propostas de aprimoramento das ações coletivas e da legislação trabalhista	50
7 CONCLUSÃO	51
8 REFERÊNCIAS	55

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por finalidade trazer ao conhecimento de toda Sociedade, tamanha importância do Direito do Trabalho na vida dos trabalhadores. Período marcado por grandes desenvolvimentos tecnológicos desde a Revolução Industrial no final do século XVIII, vale ressaltar que a primeira lei trabalhista do Brasil foi promulgada no governo de Getúlio Vargas nesse período. Contudo, nasce também o direito do trabalho proporcionando algumas mudanças e garantindo aos trabalhadores mais segurança, trazendo mais dignidade e respeito. Importante que tenhamos noção de que, nestas relações de trabalho a parte mais frágil, vulnerável sempre será o trabalhador.

Oportunidades marcantes para toda a sociedade surgiram ao passar do tempo, vale ressaltar como exemplo o importantíssimo surgimento das indústrias vindo a fortalecer o capitalismo, forma na qual acarreta de geração de mão de obra humana, e com isso acontece o fator remuneratório com o efeito de trabalho fortalecendo automaticamente todos liderados e como trabalhadores que somos é perceptível que a vulnerabilidade dos trabalhadores no âmbito de ações coletivas no direito do trabalho requer muita atenção, comprometimento com a vida dos pais de família que saem de suas casas para garantir os seus salários.

Através de um breve resumo histórico do direito do trabalho, daremos à classe trabalhadora um conhecimento abrangente da evolução do trabalho para se tornar mais poderoso, os direitos secundários decorrentes e o dever do Estado de proporcionar à sociedade uma vida digna, pressupomos igualdade e garantir direitos iguais para todos por meio de políticas públicas.

A proteção e a garantia dos direitos dos trabalhadores são elementos fundamentais em qualquer sociedade democrática. No âmbito do direito do trabalho, as ações coletivas têm se mostrado ferramentas importantes na defesa dos interesses dos trabalhadores e na promoção da igualdade e justiça no ambiente laboral.

Esta monografia tem como objetivo analisar a vulnerabilidade do trabalhador no contexto das ações coletivas no direito do trabalho. Serão abordados aspectos como a origem e evolução das ações coletivas, os principais instrumentos legais de proteção ao trabalhador, os desafios enfrentados na efetivação dessas ações, bem como as perspectivas futuras para a mitigação da vulnerabilidade do trabalhador.

A vulnerabilidade do trabalhador é um fenômeno complexo e multifacetado, resultado da interação de diversos fatores. Neste trabalho, abordaremos os principais fatores que motivaram a criação da vulnerabilidade do trabalhador. Analisaremos as desigualdades, a precarização do trabalho, a falta de proteção legal e outros aspectos que afetam a condição do trabalhador. Compreender esses fatores é essencial para buscar estratégias de enfrentamento e mitigação da vulnerabilidade no contexto laboral.

As desigualdades são um dos principais fatores que motivaram a vulnerabilidade do trabalhador. A distribuição desigual de recursos e oportunidades cria um cenário em que certos grupos de trabalho enfrentam condições de trabalho precárias, baixas, ausência de benefícios e falta de perspectivas de ascensão profissional. A falta de acesso a recursos financeiros e oportunidades de desenvolvimento cria uma supervisão estrutural para esses trabalhadores, dificultando sua capacidade de exigir melhores condições de trabalho.

A precarização do trabalho é outro fator importante que contribui para a vulnerabilidade do trabalhador. A precarização pode ocorrer de diversas formas, como a contratação de trabalhadores informais, a terceirização de serviços, a redução de direitos trabalhistas e a falta de proteção social. Trabalhadores nessas condições estão sujeitos a jornadas excessivas, falta de segurança no trabalho, ausência de benefícios sociais e insuficiências. A precarização do trabalho fragiliza a posição do trabalhador, tornando-o mais vulnerável a abusos e exploração.

A falta de proteção legal adequada é um fator relevante que contribui para a vulnerabilidade do trabalhador. A legislação trabalhista muitas vezes não consegue acompanhar as transformações do mercado de trabalho e garantir a proteção necessária aos trabalhadores. Além disso, a falta de fiscalização e cumprimento das leis trabalhistas por parte dos empregadores fragiliza ainda mais a posição do trabalhador. A ausência de uma proteção legal efetiva cria um ambiente favorável para a exploração e violação dos direitos trabalhistas.

A falta de poder de negociação é um fator que coloca o trabalhador em uma posição de vulnerabilidade. Trabalhadores com baixa qualificação, falta de representação sindical e pouca organização coletiva têm pouca capacidade de barganha em relação aos empregadores. A falta de poder de negociação limita a capacidade do trabalhador de exigir melhores condições de trabalho, garantias justas e benefícios eficazes. Isso cria um desequilíbrio nas relações laborais, favorecendo a exploração e a perpetuação da vulnerabilidade.

A diferença e a desigualdade de gênero, raça e etnia também criaram significativamente para a vulnerabilidade do trabalhador. Mulheres, pessoas negras e pertencentes a grupos étnicos minoritários enfrentam obstáculos adicionais no acesso ao emprego digno, salários justos e oportunidades de promoção profissional. A distinção no mercado de trabalho e a falta de igualdade de oportunidades reforçam a vulnerabilidade desses trabalhadores, perpetuando a desigualdade e a exclusão social.

O presente trabalho adota o modelo argumentativo, com predominância do raciocínio hipotético-dedutivo, tendo-se como fonte principal a análise da legislação pertinente, teses, livros, periódicos, dentre outros materiais relacionados ao tema.

2 AÇÕES COLETIVAS NO DIREITO DO TRABALHO

2.1 CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA DAS AÇÕES COLETIVAS

No âmbito do Direito do Trabalho, as ações coletivas têm desempenhado um papel essencial na proteção dos direitos dos trabalhadores e na promoção da igualdade e justiça nas relações laborais. O conceito e a natureza jurídica das ações coletivas no contexto do Direito do Trabalho, destacando sua importância na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores e na busca por melhores condições de trabalho.

As ações coletivas no Direito do Trabalho referem-se ao controle legal que permite que um grupo de trabalhadores, sindicatos, associações ou o Ministério Público atue em nome de uma coletividade para buscar a defesa dos direitos trabalhistas. Diferentemente das ações individuais, que visam a proteção dos interesses particulares de um único trabalhador, as ações coletivas têm como objetivo a defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores em geral ou de uma categoria específica.

Natureza Jurídica das Ações Coletivas no Direito do Trabalho, possuem uma natureza jurídica complexa e multifacetada¹. Elas podem ser entendidas como um instrumento de tutela coletiva, que visa a proteção dos interesses difusos, coletivos e indivíduos homogêneos dos trabalhadores. Essa natureza é fundamental na ideia de que a proteção dos direitos trabalhistas não deve ser restrita apenas aos indivíduos, mas também abranger questões que afetam uma coletividade de trabalhadores.

José Hortêncio Ribeiro Júnior, afirma que:

As ações coletivas no Direito do Trabalho têm um caráter preventivo e repressivo, buscando não apenas reparar já ocorridas, mas também

¹ STÜRMER, Gilberto; COIMBRA, Rodrigo. **O contrato de trabalho a tempo parcial como instrumento de flexibilização na Comunidade Europeia**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 42, n. 169, p. 187-208, maio-jun. 2016.

prevenir novas lesões aos direitos dos trabalhadores.²

Além disso, elas possuem um caráter pedagógico, na medida em que criaram para a conscientização e educação jurídica dos trabalhadores acerca de seus direitos e da importância da coletividade na defesa desses direitos.

Notasse a importância das Ações Coletivas na Proteção do Trabalhador, desempenhando um papel fundamental na proteção do trabalhador, especialmente diante da vulnerabilidade inerente à relação de trabalho. Ao permitir a atuação coletiva, essas ações fortalecem a posição dos trabalhadores frente aos empregadores, tornando possível a negociação e conquista de melhores condições de trabalho, remuneração justa e respeito aos direitos trabalhistas.

Em suma, as ações coletivas no âmbito do Direito do Trabalho exercem um papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores. Seu conceito e natureza jurídica complexa reflete a importância de se buscar a defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores e a promoção da justiça nas relações laborais. Por meio dessas ações, é possível alcançar avanços alcançados na garantia de melhores condições de trabalho e na efetivação dos direitos trabalhistas, garantidos para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

2.2 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS AÇÕES COLETIVAS NO DIREITO DO TRABALHO

No contexto do direito do trabalho, as ações coletivas têm desempenhado um papel fundamental na defesa dos direitos dos trabalhadores e na promoção da justiça social. Essas ações vivenciaram como uma resposta à necessidade de combater a desigualdade e a exploração no ambiente de trabalho, buscando garantir a proteção e o poder dos trabalhadores.

A origem das ações coletivas no direito do trabalho remonta ao início do século XX, período marcado pela intensificação da industrialização e pelo início das lutas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e remuneração³. Durante esse período, as condições laborais eram extremamente precárias, havia

² RIBEIRO JÚNIOR, José Hortêncio... [et al.] **Ação coletiva na visão de juízes e procuradores do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

³ COSTA, Helcio Mendes. **A evolução histórica do direito do trabalho, geral e no Brasil**. *Juris Way*, Belo Horizonte, out. 2010. Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553.

longas jornadas de trabalho, interrupções baixas e ausência de direitos básicos.

Com o crescimento do movimento operário e a formação dos primeiros sindicatos, surgiu a necessidade de buscar o capitalismo para enfrentar as desigualdades e a exploração⁴. As primeiras ações coletivas foram, portanto, uma resposta coletiva à opressão sofrida pelos trabalhadores.

No decorrer do século XX, as ações coletivas no direito do trabalho ganharam espaço e foram se desenvolvendo em diversos países⁵. Essa evolução histórica ocorreu em diferentes fases, impulsionada por eventos e movimentos sociais que reivindicavam melhorias nas condições de trabalho.

De acordo com Rainer Gonçalves Sousa:

Na década de 1920, por exemplo, observou-se um aumento expressivo da organização sindical e do movimento operário, o que gerou em uma maior conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos e na busca por melhores condições de trabalho. Essa fase foi marcada por greves e manifestações, bem como pela criação de leis trabalhistas que buscavam a relação regular entre empregados e empregadores⁶.

Durante o século XX, especialmente após a Segunda Guerra Mundial, as ações coletivas ganharam reconhecimento legal e foram constituídas aos ordenamentos jurídicos de diversos países. No âmbito internacional, destacam-se as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que tratam da liberdade sindical e do direito de negociação coletiva⁷. No Brasil, as ações coletivas no direito do trabalho também tiveram uma evolução significativa.

Com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, foram conquistados o controle da proteção ao trabalhador, como a garantia

⁴ SOUZA-LOBO, E. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**: Fundação Perseu Abramo, São Paulo, 2011.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

⁶ SOUSA, Rainer Gonçalves. **Movimento Operário Brasileiro; Brasil Escola** (2010). Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/movimento-operario-brasileiro.htm>. Acesso em: 06 dezembro 2022.

⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Procedimento de controle regular**. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---standards/documents/image/wcms_088443.pdf. Acesso em: 10 dez. 2022.

de representação sindical e a possibilidade de negociação coletiva⁸.

Além disso, o país adotou a figura da Justiça do Trabalho, que se tornou responsável pelos julgamentos de conflitos trabalhistas e pela efetivação dos direitos dos trabalhadores.

As ações coletivas no direito do trabalho têm uma origem histórica vinculada à luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e pela garantia de seus direitos fundamentais. Ao longo do tempo, essas ações evoluíram e se fortaleceram como instrumentos efetivos na promoção da justiça social e na proteção dos trabalhadores.

A evolução das ações coletivas no direito do trabalho está diretamente relacionada à conquista de direitos sociais e laborais ao longo do tempo. Diversos marcos históricos toleraram para a consolidação e extensão dos instrumentos de defesa dos trabalhadores. Dentre eles, podemos citar a Revolução Industrial e os sindicatos começaram, com a industrialização, as condições de trabalho tornaram-se precárias e desumanas. Os trabalhadores, unidos em sindicatos, passaram a organizar greves e manifestações para reivindicar melhores condições de trabalho. Essa mobilização foi fundamental para a conquista de direitos e o reconhecimento dos sindicatos como instrumentos legítimos de representação dos trabalhadores.

O reconhecimento constitucional confere maior proteção aos trabalhadores e contribuiu para o desenvolvimento de legislações específicas de proteção ao trabalho.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT):

A Convenções e recomendações da OIT, A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenha um papel fundamental na promoção dos direitos dos trabalhadores. Através da elaboração de convenções e recomendações, a OIT estabeleceu padrões mínimos de proteção laboral e incentivou a adoção de medidas para a promoção da igualdade e justiça no trabalho⁹.

Outro marco importante é a globalização e o fortalecimento das ações

⁸ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Procedimento de controle regular**. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---standards/documents/image/wcms_088443.pdf. Acesso em: 10 dez. 2022.

coletivas, que com a intensificação da globalização e o aumento da competitividade no mercado de trabalho, as ações coletivas ganharam maior fidelidade¹⁰. Os trabalhadores, muitas vezes explorados por empresas multinacionais, percorreram as ações coletivas como forma de reivindicar direitos e obter compensações pelos danos causados.

A história das ações coletivas demonstra a importância de um movimento coletivo e organizado na busca por mudanças, significados nas relações de trabalho. A evolução dessas ações reflete a conscientização crescente dos trabalhadores sobre seus direitos, bem como a necessidade de um sistema jurídico que reconheça e proteja os direitos trabalhistas.

No entanto, é fundamental reconhecer que a luta pela justiça no ambiente de trabalho é contínua. Ainda existem desafios a serem superados, como a garantia da obediência das decisões e o enfrentamento da precarização do trabalho. Nesse sentido, as ações coletivas continuam sendo instrumentos indispensáveis na busca por um ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

2.3 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E LEGAIS DAS AÇÕES COLETIVAS NO DIREITO DO TRABALHO

As ações coletivas no direito do trabalho desempenham um papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores e na promoção da justiça social. Essas ações têm como base fundamentos constitucionais e legais que garantem o acesso à justiça, a igualdade de tratamento e a defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores. Vale ressaltar a importância de trazer alguns fundamentos constitucionais, começando pela Carta Magna, a Constituição Federal de 1988¹¹ é a principal fonte de proteção aos direitos dos trabalhadores no Brasil. Dentre os fundamentos constitucionais que respaldam as ações coletivas no direito do trabalho, podemos destacar, o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no artigo 1º, inciso III, da Constituição, estabelece que todo trabalhador

¹⁰ STIGLITZ, J.E.A. **Globalização e seus Malefícios**. São Paulo: Editora Futura, 2002.

¹¹ BRASIL. Brasília, DF: Presidente da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/civil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 fev. 2023.

tem o direito de ser tratado com respeito e preservação de sua condição humana¹². Esse princípio serve de base para ações coletivas que visam combater práticas abusivas, discriminatórias ou que violentam a aprendizagem dos trabalhadores.

O Princípio da igualdade, pois é um princípio fundamental do Estado Democrático de Direito. O artigo 5º, caput, da Constituição, estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza¹³. Esse princípio é essencial para o combate à detecção e à desigualdade no ambiente de trabalho. As ações coletivas no direito do trabalho têm como objetivo promover a igualdade de tratamento e garantir condições justas de trabalho para todos os trabalhadores.

O Princípio da proteção ao trabalhador, pois a Constituição também estabelece um conjunto de direitos e garantias fundamentais aos trabalhadores, visando protegê-los de abusos e assegurar condições dignas de trabalho. Dentre esses direitos, destacam-se: salário mínimo, jornada de trabalho limitada, descanso semanal remunerado, férias anuais, entre outros. As ações coletivas no direito do trabalho têm a finalidade de assegurar o cumprimento desses direitos, bem como garantir a proteção dos trabalhadores em casos de violação. Além dos fundamentos constitucionais, existem leis específicas que respaldam as ações coletivas no direito do trabalho. Dentre os principais fundamentos legais, destacam-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é uma lei fundamental no direito do trabalho brasileiro¹⁴.

A Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/1985), disciplina ações coletivas em diversas áreas, incluindo o direito do trabalho¹⁵. Essa lei estabelece os requisitos e procedimentos para o ajuizamento das ações coletivas, bem como define os legitimados para propor tais ações, como os sindicatos, o Ministério Público e as associações de classe.

Embora não seja específico do direito do trabalho, Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990), também pode ser aplicado nas relações de

¹² BRASIL. Constituição da república federativa do brasil de 1988. Art. 1º, inc. III da **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 março 2023.

¹³ BRASIL. Constituição da república federativa do brasil de 1988. Caput do art. 5º da **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 março 2023.

¹⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

¹⁵ BRASIL. **Lei nº 7.347/85, de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm. Acesso em: 18 agosto 2022.

trabalho¹⁶. Ele estabelece direitos básicos dos consumidores e ações coletivas para a defesa desses direitos. Em certos casos, os trabalhadores podem ser considerados consumidores de serviços prestados pelo empregador, permitindo o uso do Código de Defesa do Consumidor para a defesa de seus direitos.

Os fundamentos constitucionais e legais das ações coletivas no direito do trabalho garantem aos trabalhadores o acesso à justiça e a proteção de seus direitos. A Constituição Federal¹⁷, juntamente com leis específicas como a CLT, a Lei da Ação Civil Pública e o Código de Defesa do Consumidor¹⁸, estabelecem os princípios e diretrizes para a atuação coletiva na defesa dos interesses trabalhistas.

Consoante apontamento de Ricardo Castilho:

A defesa judicial de interesses e direitos coletivos lato sensu se dá por meio de três ações principais: a ação popular, o mandado de segurança coletivo e a ação civil pública. As duas primeiras são remédios constitucionais assegurados pelo art. 5º da CF, constituindo, pois, verdadeiras garantias do indivíduo e da sociedade. Já a ação civil pública está prevista no art. 129, III, da CF, sendo, portanto, instrumento de atuação do Ministério Público para a defesa dos direitos transindividuais. Como decorrência do tratamento constitucional reservado a cada uma destas ações, a LACP mostra-se o instrumento processual mais apto à defesa dos referidos interesses, seja por legitimação de causa nativa, seja pelos bens jurídicos que tutela¹⁹.

As ações coletivas são instrumentos permanentes na promoção da igualdade e justiça no ambiente laboral. Por meio dessas ações, é possível combater a vulnerabilidade do trabalhador, assegurar o cumprimento dos direitos trabalhistas e buscar a melhoria das condições de trabalho para todos. É necessário, portanto, que a sociedade e as instituições estejam engajadas na efetivação dessas ações, fortalecendo a proteção aos direitos dos trabalhadores e garantindo a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Além dos fundamentos constitucionais, existem diversas normas legais que

¹⁶ BRASIL. **Lei nº 8.078/90, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm. Acesso em: 18 março 2023.

¹⁷ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

¹⁸ PELLEGRINI, Ada. **Código de Defesa do Consumidor, comentado pelos Autores do Anteprojeto**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

¹⁹ CASTILHO, Ricardo. **Acesso a Justiça**. Tutela Coletiva de Direitos Pelo Ministério Público: Uma Nova Visão. São Paulo: Atlas, 2006, p. 103.

regulamentam as ações coletivas no direito do trabalho. Destacamos a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece os direitos e obrigações dos empregadores e trabalhadores, assim como regras processuais específicas para as ações coletivas. A CLT prevê, por exemplo, a possibilidade de ações coletivas para a defesa de interesses difusos, coletivos ou indivíduos homogêneos dos trabalhadores. Essas ações podem ser propostas por sindicatos, Ministério Público do Trabalho, associações e outras entidades legalmente atendidas.

Além disso, a Lei nº 7.347/1985²⁰, conhecida como Lei da Ação Civil Pública, também é aplicável às ações coletivas no direito do trabalho. Essa lei disciplina o processo coletivo e estabelece o controle para a defesa dos direitos individuais homogêneos dos trabalhadores²¹.

²⁰ BRASIL. **Lei nº 7.347/85, de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm. Acesso em: 18 agosto 2022.

²¹ DIDIER JR, Fredie, ZANETI JR., Hermes. **Curso de Direito Processual Civil: Processo Coletivo**. 15. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Juspodium, 2021.

3 VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR

No contexto das relações de trabalho, a vulnerabilidade do trabalhador é um tema de grande mérito e merece atenção especial. Neste trabalho, abordaremos o conceito e as características da vulnerabilidade do trabalhador, analisando os fatores que motivaram para essa situação e os efeitos que ela pode causar na relação de trabalho.

A vulnerabilidade do trabalhador pode ser compreendida como a condição em que o trabalhador se encontra em gestante ou submissão diante do empregador ou das condições de trabalho. Essa condição pode ser decorrente de diversos fatores, como a desigualdade de poder, a falta de informação, a dependência econômica, entre outros²².

É importante ressaltar que a vulnerabilidade do trabalhador pode se manifestar de diferentes formas e em diferentes aspectos da relação de trabalho. Ela pode estar presente tanto na negociação de salários e condições de trabalho quanto na garantia dos direitos trabalhistas, na saúde e segurança ocupacional, no acesso a benefícios e proteção social, entre outros aspectos.

Portanto pode-se definir em características da vulnerabilidade do trabalhador, primeiramente a assimetria de poder, cujo a relação de trabalho muitas vezes é caracterizada por uma assimetria de poder entre o empregador e o trabalhador. O empregador detém maior controle sobre o trabalho e as condições de emprego, enquanto o trabalhador depende do emprego para sua subsistência. Essa assimetria pode levar à exploração e à submissão do trabalhador.

A Desigualdade econômica, cria uma vulnerabilidade do trabalhador também está relacionada à desigualdade econômica. Muitas vezes, o trabalhador enfrenta

²² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

dificuldades financeiras e depende do emprego para garantir sua subsistência e de sua família. Essa dependência econômica pode torná-lo mais suscetível a aceitar condições de trabalho precárias ou a ser explorador pelo empregador²³.

Pode-se perceber também a falta de informação e conhecimento jurídico sobre seus direitos trabalhistas pode deixar o trabalhador em posição de vulnerabilidade. A ausência de conhecimento sobre leis, normas e procedimentos pode dificultar a defesa de seus direitos e permitir a prática de abusos por parte do empregador.

A de se mencionar também a dependência emocional e psicológica, pois em alguns casos, o trabalhador pode desenvolver uma dependência emocional ou psicológica em relação ao patrão. Isso pode ocorrer em situações em que o patrão exerce controle excessivo sobre o trabalhador, comprometendo sua autonomia e liberdade de decisão. Essa dependência emocional pode aumentar a vulnerabilidade do trabalhador e dificultar a busca por melhores condições de trabalho²⁴.

Impactos da vulnerabilidade do trabalhador, a vulnerabilidade do trabalhador pode ter consequências negativas tanto para o indivíduo quanto para a sociedade como um todo. Alguns dos efeitos mais comuns são a exploração e precarização do trabalho: A vulnerabilidade do trabalhador muitos, alguns impactos na saúde e bem-estar²⁵.

A vulnerabilidade do trabalhador é um fenômeno complexo e multifacetado que exige atenção e ação tanto do poder público quanto da sociedade como um todo. É necessário adotar medidas que promovam a igualdade, a justiça social e a proteção dos direitos dos trabalhadores. A conscientização, a educação jurídica e o fortalecimento das instituições de defesa dos trabalhadores são elementos-chave na superação da vulnerabilidade do trabalhador e na busca por relações de trabalho mais justas e equitativas²⁶.

²³ PRONI, Marcelo Weishaupt. **Trabalho decente e vulnerabilidade ocupacional no Brasil**. Economia e Sociedade, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 825-854, dez. 2013.

²⁴ ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. **A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra**. O Social em Questão, Ano XVIII, n. 34, 2015.

²⁵ PRONI, Marcelo Weishaupt. **Trabalho decente e vulnerabilidade ocupacional no Brasil**. Economia e Sociedade, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 825-854, dez. 2013.

²⁶ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Hipossuficiência e Vulnerabilidade na Teoria Geral do Direito do Trabalho Contemporânea**. Revista LTr., ano 77, março de 2013. São Paulo: LTr., 2013.

3.1 IMPACTOS DA VULNERABILIDADE NA RELAÇÃO DE TRABALHO

A vulnerabilidade do trabalhador tem efeitos na relação de trabalho, afetando tanto o indivíduo quanto a sociedade como um todo. Analisou-se as consequências negativas para o trabalhador, tais como a exploração, a violação dos direitos trabalhistas e a precarização do trabalho, bem como os efeitos sociais e a psicologia mais ampla que resultaram da perpetuação da vulnerabilidade.

Um dos principais impactos da vulnerabilidade do trabalhador é a exploração e a violação dos direitos trabalhistas. Trabalhadores em situação de vulnerabilidade são mais tolerantes a serem admitidos a condições de trabalho desfavoráveis, como longas jornadas, baixas, ausência de benefícios sociais e falta de segurança no trabalho. A falta de poder de negociação e a precarização do trabalho facilitam a exploração desses trabalhadores por parte dos empregadores, evoluiu em forma dos direitos trabalhistas e na perpetuação da desigualdade²⁷. De acordo com Ricardo Antunes:

Partiremos da formulação de que ela compreende a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho e que são despossuídos dos meios de produção, conforme a definição marxiana. [...] A classe trabalhadora, portanto, é composta – e isso é decisivo hoje – da totalidade dos assalariados, em todas as suas distintas modalidades de inserção no mundo do trabalho, incluindo aqueles subempregados, na informalidade e desempregados. Em nossa concepção ampliada estão excluídos da classe trabalhadora os gestores do capital, que são parte constitutiva da classe dominante, pelo papel central que têm no controle, na hierarquia, no mando e na gestão do capital e de seu processo de valorização, bem como os pequenos empresários, a pequena burguesia urbana e rural, que é detentora – ainda que em menor escala – dos meios de sua produção. Estão excluídos também aqueles que vivem de juros e da especulação. Então, compreender a classe trabalhadora hoje, de modo abrangente, implica entender esse conjunto heterogêneo, ampliado,

²⁷ TORRES, Lígia Ohashi; KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante. **O impacto dos selos distintivos na garantia dos direitos trabalhistas no campo: um meio de combate ao trabalho escravo no Estado**. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, São Paulo, v. 48, n. 221, p. 251-271, jan.-fev. 2022.

complexo e fragmentado de seres sociais que vivem da venda da sua força de trabalho, que são assalariados e desprovidos dos meios de produção²⁸.

A vulnerabilidade do trabalhador está intrinsecamente ligada à precarização do trabalho. Trabalhadores em situação de vulnerabilidade frequentemente enfrentam condições de trabalho instáveis, com contratos temporários, subcontratação, falta de proteção social e deficiências inadequadas. A precarização do trabalho gera insegurança econômica e emocional, afetando a qualidade de vida do trabalhador e sua capacidade de planejamento e desenvolvimento pessoal e profissional²⁹.

A vulnerabilidade do trabalhador contribui para a perpetuação das desigualdades sociais e negativas. Trabalhadores em situação de vulnerabilidade têm menos oportunidades de ascensão social e de acesso a empregos de qualidade. A falta de recursos financeiros, a instabilidade no emprego e a ausência de benefícios sociais dificultam a superação da pobreza e a melhoria das condições de vida. Isso contribui para a reprodução das desigualdades e para a exclusão social, afetando não apenas o trabalhador individual, mas também a sociedade como um todo.

De acordo com Amauri Cesar Alves:

A vulnerabilidade do trabalhador também tem efeitos psicossociais. A insegurança no emprego, a falta de perspectivas de crescimento profissional e a pressão por resultados podem levar ao estresse, à ansiedade e ao esgotamento. A sensação de desvalorização e de falta de controle sobre a própria vida profissional pode afetar a autoestima e a saúde mental do trabalhador. Esses impactos psicossociais têm repercussões não apenas no âmbito individual, mas também nas relações familiares e na qualidade de vida em geral³⁰.

²⁸ ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: o novo proletário de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

²⁹ PRONI, Marcelo Weishaupt. **Trabalho decente e vulnerabilidade ocupacional no Brasil. Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 825-854, dez. 2013.

³⁰ ALVES, Amauri Cesar. **Direito, trabalho e vulnerabilidade**. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/arti-cle/view/63907>. Acesso em: 31 ago. 2022.

A vulnerabilidade do trabalhador tem impactos profundos e abrangentes na relação de trabalho. Desde a exploração e a violação dos direitos trabalhistas até as consequências sociais, fatais e psicossociais mais amplas.

3.2 SINDICATO LABORAL X SINDICATO PATRONAL

Os sindicatos patronais, os empregadores ou associações patronais são organizações que facilitam a continuidade da cadeia produtiva por meio do fortalecimento de setores rentáveis da economia por meio de fornecedores e seus parceiros. Um dos objetivos desse tipo de organização é encontrar parceiros, realizar treinamentos profissionais, conhecer a situação do setor, atualizar cursos, firmar contratos com universidades, a fim de trazer ações e interesses comuns para representantes nacionais e internacionais, especialmente para missões. Especialista. Refira-se que as organizações de empregadores também são responsáveis pela celebração de acordos coletivos nesta área³¹.

Retorno às atividades sindicais, que podem incluir funções como apoiar os interesses dos empregados, representar os interesses comuns dos trabalhadores em órgãos administrativos e judiciais e eleger e nomear representantes dos trabalhadores³².

Essa relação entre sindicatos, seja patronal e laboral, são exercem importância com o intuito de mediar conflitos entre empregado e empregador, como ocorre na convenção coletiva de trabalho, embasado no art. 611 da CLT³³, que se trata, por exemplo, de um acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, as relações de trabalho, decreto de lei nº 229, de 28/02/1967³⁴.

A negociação coletiva, instrumento da autonomia privada coletiva, poder de autorregulamentação dos interesses próprios, é considerada instituto da democracia

³¹ JOÃO, Ana Manuela Silva. **Sindicalismo e negociação coletiva**. Indaial: UNIASSELVI, 2018.

³² PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2004.

³³ BRASIL. **Artigo 611 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10682327/artigo-611-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 10 jan. 2023.

³⁴ SENADO FEDERAL. **Decreto-Lei nº 229 de 28/02/1967**. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/523098>. Acesso em: 10 março 2023.

nas relações trabalho-capital porque, expressa a liberdade sindical e é instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho e de participação dos trabalhadores na fixação das normas e condições de trabalho; atende à dinâmica das normas de trabalho que supera a lentidão legislativa e as insuficiências da contratação individual; é instrumento de flexibilização das condições de trabalho (art.7º, VI, XIV, da CF/88) e de adequação normas que regem a relações de trabalho³⁵.

O convênio coletivo é considerado gênero que comporta duas espécies:

- a) a convenção coletiva de trabalho, que é negociada entre um ou mais sindicatos profissionais e um ou mais sindicatos patronais da mesma categoria, com eficácia geral para toda categoria de trabalhadores representada;
- b) o acordo coletivo de trabalho, negociado entre sindicato profissional e uma ou mais empresas diretamente, a ser aplicável no âmbito das empresas signatárias. Referente aos níveis de contratação coletiva no sistema brasileiro, pode se afetar toda uma categoria-setorial ou ramo de atividade-profissional e econômica e por empresa³⁶.

Assim, os níveis podem ser: nacional, regional, municipal ou âmbito localizado em várias empresas, em uma empresa, uma seção da empresa ou até membros específicos de uma empresa. Enfim a negociação coletiva pode ser por categoria, inclusive categoria diferenciada, e por empresa, sem qualquer articulação entre tais níveis. Quanto âmbito geográfico, o campo de aplicação da norma coletiva é o que coincide com a base territorial das entidades contratantes, que não pode ser inferior a um município (art. 8º, II, da CF/88)³⁷.

É o negócio jurídico entre os sindicatos das categorias econômica e profissional destinado à estipulação de normas e condições de trabalho a serem aplicadas aos contratos individuais de trabalho. A norma coletiva constante da convenção coletiva por destinatários os integrantes das Categorias representadas

³⁵ BRASIL. **Inciso XIV do Artigo 7 da Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10726534/inciso-xiv-do-artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988>. Acesso em: 02 maio 2023.

³⁶ CARRION, VALENTIN. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

³⁷ BRASIL. Art. 8º, II, da CF. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2014-set-05/reflexoes-trabalhistas-artigo-constituicao-monopolio-representacao-sindical-brasil>. Acesso em: 15 nov. 2022.

pelos sindicatos dos trabalhadores e das empresas. Os efeitos da negociação alcançam todos empregados abrangidos na representação da entidade que celebrou a norma coletiva, convenção coletiva, e os empregados da empresa, acordo coletivo, independentemente de filiação sindical. Portanto, a eficácia da convenção coletiva cifra-se ao âmbito de representação dos sindicatos signatários. O seu caráter é normativo, uma vez que as normas coletivas de trabalho se aplicam aos contratos individuais de trabalho em curso e àqueles celebrados na vigência da convenção coletiva³⁸. Acerca do parágrafo 1º:

é facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes as respectivas relações de trabalho³⁹.

O acordo coletivo de trabalho é o negócio jurídico entre um sindicato profissional e uma ou mais empresas destinadas à fixação de normas e condições de trabalho a serem aplicáveis aos contratos individuais de trabalho incluídos no âmbito das respectivas representações. O acordo coletivo firmado entre sindicato dos trabalhadores e empresas vincula apenas as partes acordantes, não obriga aqueles que não figuraram como partes, ainda que da mesma categoria profissional ou econômica⁴⁰.

Analisaremos os casos concretos no que se refere à vulnerabilidade dos trabalhadores no âmbito de ações coletivas no direito do trabalho embasados nos Artigos 611 e 611-A da CLT estes garantem ao trabalhador seus direitos, a CCT convenção coletiva de trabalho e o ACT acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros dispuserem sobre, a reforma trabalhista alterou o sistema jurídico para dar prevalência às regras negociadas pelas partes em relação àquelas previstas em lei⁴¹.

³⁸ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Negociação Coletiva e Contrato Individual de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

³⁹ CARRION, VALENTIN. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

⁴⁰ OLIVA, José Roberto Dantas. **Tutela da Moral na esfera trabalhista: tendências e perspectivas**. In: LEITE, Eduardo de Oliveira (coord.) et al. *Grandes temas da atualidade – Dano Moral (Aspectos constitucionais, civis, penais e trabalhistas)*. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

⁴¹ BRASIL. **Artigo 611 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10682327/artigo-611-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 10 janeiro 2023.

- 1° Jornada de trabalho, respeitando os limites constitucionais
- 2° Redução do intervalo de intrajornada, respeitando o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores há 6 horas.
- 3° Banco de horas anual
- 4° Adesão ao programa de seguro-emprego (PSE)
- 5° Plano de cargos, salários e funções
- 6° Regulamento empresarial
- 7° Representante dos trabalhadores no local de trabalho
- 8° Tele-trabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente
- 9° Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e por desempenho individual
- 10° Modalidade de registro de jornada de trabalho
- 11° Troca do dia de feriado
- 12° Enquadramento do grau de insalubridade
- 13° Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho
- 14° Prêmios de incentivo em bens ou serviços
- 15° Participação nos lucros ou resultados da empresa⁴².

Matérias que não admitem negociação:

- 1° Normas de identificação profissional-anotações na CTPS
- 2° Seguro - desemprego
- 3° Valor da multa sobre o FGTS
- 4° Valor do décimo terceiro salário
- 6° Remuneração do trabalho noturno superior á do diurno
- 7° proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa
- 8° Adicional de horas extras de no mínimo 50%
- 9° Repouso semanal remunerado
- 10° Salário – família
- 11° Número de dias de férias
- 12° Gozo de férias anuais remunerados com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal
- 13° Licença - maternidade com a duração mínima de 120 dias
- 14° Licença – paternidade
- 15° Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei
- 16° Aviso prévio proporcional sendo no mínimo de 30 dias

⁴² BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm.

- 17° Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho
 - 18° Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas
 - 19° Aposentadoria
 - 20° Seguro contra acidentes de trabalho
 - 21° Prazo de prescrição
 - 22° Proibição de discriminação salarial e de critérios de admissão do trabalhador com deficiência
 - 23° Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos
 - 24° Medidas de proteção legal de crianças e adolescentes
 - 25° Igualdade de direitos entre trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso
 - 26° Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho
 - 27° Direito de greve
 - 28° Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve
 - 29° Tributos e outros créditos de terceiros
- Que possamos analisar a reforma, seus limites e sua eficácia
- I – Pacto sobre a jornada de trabalho⁴³.

No entanto, como há proteção na constituição federal de alguns direitos trabalhistas, a lei fixou de forma expressa as matérias que podem ser negociadas livremente pelas partes, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho e aquelas que não podem ser objeto de deliberação conforme os exemplos a seguir acerca das matérias que permitem negociação.

3.3 OS ACORDOS OBSCUROS

⁴³ SENADO FEDERAL. **Consolidação das Leis do Trabalhista e normas correlatas**. Secretaria de Editoração e Publicações Coordenação de Edições Técnicas. Dezembro 2017.

No cenário político e empresarial, muitas vezes nos deparamos com a existência de acordos obscuros, transações secretas que ocorrem longe dos olhos do público e que envolvem interesses e objetivos ocultos. Esses acordos podem abranger uma ampla gama de áreas, desde política e economia até esferas mais obscuras, como a criminalidade organizada e a corrupção⁴⁴.

Uma das áreas em que os acordos obscuros são mais frequentes é a corrupção. A corrupção ocorre quando autoridades ou indivíduos com poder usam sua posição em benefício próprio, em detrimento do bem público. Esses acordos secretos permitem a troca de favores, suborno, desvio de fundos e outras formas de corrupção, minando a justiça, a equidade e o progresso social. No contexto econômico, os acordos obscuros podem resultar em monopólios, oligopólios e práticas anticoncorrenciais. Empresas podem se envolver em conluio para fixação de preços, divisão de mercado e manipulação de licitações, prejudicando a livre concorrência e limitando as oportunidades para outras empresas e empreendedores. A transparência é fundamental para expor essas práticas. Os governos devem promover políticas de transparência e implementar efetivamente a prestação de contas. Leis mais rígidas devem ser protegidas para combater a corrupção, com punições diversas para os envolvidos. Organizações não governamentais, jornalistas investigativos e ativistas têm um papel importante na exportação de casos de autoridade e pressão por mudanças. A conscientização pública e a participação ativa dos cidadãos são essenciais para criar uma cultura de integridade e responsabilidade⁴⁵.

No âmbito empresarial, as empresas devem adotar políticas claras de compliance e anticorrupção. Mecanismos internos de denúncia devem ser alcançados, a fim de incentivar os funcionários a relatarem práticas ilegais ou antiéticas. Os acordos obscuros representam uma ameaça aos princípios fundamentais da democracia, da transparência e da equidade. Para combater essa prática, é necessário um esforço conjunto de governo, sociedade civil e setor

⁴⁴ DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: Novos e velhos desafios?**. Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 35-55, 2011.

⁴⁵ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

empresarial.⁴⁶ A transparência, a responsabilidade e a conscientização pública são as ferramentas fundamentais para desvendar essas transações clandestinas e garantir que os interesses públicos sejam protegidos. Somente por meio de medidas eficazes e do comprometimento de todos os setores da sociedade poderemos avançar em direção a um mundo mais justo e transparente.

4 INSTRUMENTOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

No campo do direito do trabalho, existem diversos instrumentos jurídicos e mecanismos de proteção direcionados para garantir os direitos e a segurança dos trabalhadores. Esses instrumentos têm como objetivo equilibrar a relação de trabalho, garantindo condições justas, seguras e dignas para os trabalhadores.

A legislação trabalhista é o principal instrumento de proteção ao trabalhador. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é a principal norma que regula as relações de trabalho e estabelece os direitos e deveres dos empregados e empregadores⁴⁷. A CLT aborda uma ampla gama de assuntos, como jornada de trabalho, férias remuneradas, salário mínimo, segurança e saúde no trabalho, entre outros. Além da CLT, existem também leis específicas que tratam de setores ou categorias profissionais, garantindo uma proteção mais adequada a determinados grupos de trabalho.

As normas coletivas, como convenções e acordos coletivos de trabalho, são instrumentos importantes para a proteção do trabalhador. Esses são instrumentos negociados entre os sindicatos de trabalhadores e as entidades representativas dos empregadores, estabelecendo condições de trabalho específicas para determinada categoria ou setor. As normas coletivas podem abordar questões como sofrimento,

⁴⁶ SOARES, R. F.; PRATES, R. C.; ASSUMPÇÃO, M. J. **Como as estratégias de combate à corrupção adotadas pelos Tribunais de Contas Estaduais do Brasil são influenciadas pela renda per capita**. Revista de Ciências da Administração, v. 20, n. Edição Especial, p. 84-98, 2018.

⁴⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

jornada de trabalho, benefícios, condições de saúde e segurança, entre outros aspectos. Essas normas têm força de lei e garantem uma proteção mais abrangente e adaptada à realidade de cada categoria.

A fiscalização e fiscalização do trabalho desempenham um papel fundamental na proteção dos direitos trabalhistas. Os órgãos responsáveis pela fiscalização, como o Ministério do Trabalho e Emprego⁴⁸ e suas unidades regionais, têm a função de verificar o cumprimento das leis trabalhistas, garantindo que as empresas respeitem os direitos dos trabalhadores⁴⁹. Por meio de fiscalizações, as autoridades podem identificar irregularidades, como o não pagamento de cumprimentos, a falta de registro do contrato de trabalho, a ausência de medidas de segurança e higiene no ambiente laboral, entre outras infrações. A fiscalização trabalhista é essencial para garantir a aplicação efetiva das leis e proteção dos direitos dos trabalhadores.

Em seu comentário Ricardo José Macedo de Brito Pereira diz que:

O sistema de organização sindical brasileiro é restritivo, pois prevê unicidade e contribuição obrigatória, além de outras características inibem a liberdade plena. Por isso, tudo o que resulta da ação dos sindicatos assim organizados está de alguma maneira viciado. Persequimos um modelo, o do sindicato plenamente livre, e com sua implantação é que passaríamos a segunda etapa: garantir os espaços para sua atuação⁵⁰.

A Justiça do Trabalho é um importante instrumento de proteção ao trabalhador, sendo responsável pela solução de conflitos e pela garantia dos direitos trabalhistas. Os trabalhadores podem seguir à Justiça do Trabalho em casos de desrespeito aos direitos trabalhistas, como demissões injustas, não pagamento de salários, horas extras não remuneradas, entre outros. Os juízes trabalhistas têm o poder de aplicar as leis trabalhistas e garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados. A Justiça do Trabalho também desempenha um papel importante

⁴⁸ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho. **Manual de auxílio na interpretação e aplicação da norma regulamentadora n.35 - trabalhos em altura: NR-35 comentada**. Brasília: SIT/DSST, 2012.

⁴⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2012.

⁵⁰ PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito; PORTO, Lorena Vasconcelos. **Temas de Direito Sindical: Homenagem a José Cláudio Monteiro de Brito Filho**. São Paulo: LTr, 2011.

na mediação de conflitos e na negociação entre trabalhador e empregador, buscando soluções justas e equilibradas⁵¹.

A organização sindical é um instrumento essencial para a proteção dos direitos trabalhistas. Os sindicatos têm como função representar os interesses coletivos dos trabalhadores, negociar acordos e convenções coletivas, além de lutar pela melhoria das condições de trabalho⁵². Por meio da atuação sindical, os trabalhadores podem se unir e reivindicar seus direitos de forma coletiva, fortalecendo sua posição de negociação e garantindo uma proteção mais efetiva⁵³.

4.1 NORMAS E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO VOLTADOS À PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

O direito do trabalho é um ramo do direito que visa regulamentar as relações laborais, com o objetivo de proteger os trabalhadores e equilibrar o poder entre empregadores e empregados. As normas e os princípios do direito do trabalho voltados à proteção do trabalhador. Analisaremos os principais dispositivos legais e princípios que estabelecem direitos e garantias aos trabalhadores, assegurando condições dignas de trabalho e equidade nas relações laborais⁵⁴.

a) Princípio da proteção

Um dos princípios fundamentais do direito do trabalho é o princípio da proteção. Esse princípio estabelece que, nas relações de trabalho, o trabalhador é considerado parte hipossuficiente e merece proteção jurídica especial. Ele se baseia na ideia de que o trabalhador, em função de sua subordinação econômica, deve ser protegido de forma a garantir sua proteção, saúde e segurança no ambiente de trabalho. Esse princípio é expresso em diversas normas e legislações trabalhistas, buscando equilibrar a relação entre empregador e empregado.

b) Normas de proteção à saúde e segurança no trabalho

⁵¹ MARTINS, Sérgio Pinto, **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2002.

⁵² OLIVEIRA, Roberto Vêras de. **Sindicalismo e Democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão**. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2011.

⁵³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

⁵⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

Uma área de grande importância no direito do trabalho é a proteção à saúde e segurança no trabalho. Normas específicas são protegidas para garantir um ambiente laboral seguro e saudável, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais. A Constituição Federal de 1988, por exemplo, em seu artigo 7º, inciso XXII, estabelece como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁵⁵ e outras legislações regulamentaram questões como jornada de trabalho, intervalos, férias, equipamentos de proteção individual, entre outros aspectos relacionados à saúde e segurança do trabalhador.

c) Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Outro princípio importante do direito do trabalho é o princípio da irrenunciabilidade de direitos. Esse princípio estabelece que os direitos trabalhistas são considerados fundamentais e não podem ser renunciados pelo trabalhador, mesmo que haja um acordo entre as partes. Ele visa evitar que o trabalhador, em situação de vulnerabilidade, seja coagido ou sofrido a abrir mão de seus direitos básicos. Assim, mesmo que haja um acordo ou contrato que desrespeite os direitos trabalhistas, a legislação prevalecerá e os direitos do trabalhador exigirão ser garantidos.

d) Normas de proteção ao salário e remunerações justas

O salário e a remuneração justa são questões centrais no direito do trabalho. Normas são protegidas para garantir que os trabalhadores recebam uma remuneração digna e adequada pelo trabalho realizado. A CLT, por exemplo, estabelece regras sobre o salário mínimo, o pagamento de horas extras, adicionais noturnos, décimo terceiro salário, entre outros direitos relacionados à remuneração. Essas normas têm como objetivo assegurar que o trabalhador não seja explorador e que possa ter uma vida digna a partir de sua atividade laboral⁵⁶.

e) Princípio da igualdade e combate à identificação

O princípio da igualdade e o combate à discriminação são pilares importantes do direito do trabalho. Esses princípios visam garantir que todos os trabalhadores sejam tratados de forma justa e igualitária, independentemente de sua origem, raça, gênero, orientação sexual, idade, religião, entre outros aspectos. Normas

⁵⁵ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

⁵⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2015.

específicas são protegidas para combater a identificação e promover a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho, como a igualdade entre homens e mulheres, a reserva de vagas para pessoas com deficiência e garantia de práticas discriminatórias.

As normas e os princípios do direito do trabalho voltados à proteção do trabalhador são essenciais para garantir condições dignas de trabalho, equilibrar as relações laborais e promover a justiça social. Por meio da proteção jurídica, o direito do trabalho busca assegurar a saúde, a segurança, a remuneração justa e igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores. É fundamental que essas normas e princípios sejam efetivamente aplicados e internacionalizados, a fim de construir uma sociedade mais justa e equitativa, onde o trabalho seja uma fonte de realizações e bem-estar para todos.

4.2 ORGANIZAÇÃO SINDICAL E A DEFESA DOS INTERESSES COLETIVOS DOS TRABALHADORES

O direito do trabalho tem como objetivo principal a proteção do trabalhador, visando garantir condições dignas de trabalho, o respeito aos direitos trabalhistas e a promoção da justiça social. Neste trabalho, analisou-se as normas e princípios do direito do trabalho direcionados à proteção do trabalhador. Analisaremos os principais fundamentos legais e constitucionais que asseguram os direitos dos trabalhadores, bem como a importância dessas normas para a promoção de relações laborais justas e equilibradas.

Para Mauricio Godinho Delgado:

O princípio da proteção é um dos pilares do direito do trabalho e estabelece que as normas trabalhistas devem ser interpretadas de forma a favorecer a proteção do trabalhador. Esse princípio busca equilibrar a relação de poder entre o empregador e o trabalhador, conferindo maior proteção a este último. Ele se manifesta por meio da aplicação de normas mais aceitas ao trabalhador, mesmo que

haja previsões contrárias em acordos ou contratos individuais de trabalho⁵⁷.

Os sindicatos representam os trabalhadores de determinada categoria profissional, defendendo seus interesses perante os empregadores e as autoridades competentes. Eles trabalham como porta-vozes dos trabalhadores, buscando garantir condições dignas de trabalho, remuneração justa e benefícios adequados.

O direito do trabalho é regido por diversas normas que visam proteger o trabalhador em diferentes aspectos da relação de trabalho. Dentre essas normas, destacam-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁵⁸, as convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as leis específicas adotadas à proteção de determinados grupos de trabalhadores, como as leis de proteção à maternidade e à saúde e segurança no trabalho⁵⁹.

Os sindicatos têm a responsabilidade de promover e defender os direitos trabalhistas, incluindo o cumprimento das leis trabalhistas, a luta contra a exclusão no trabalho, a garantia de condições de trabalho saudáveis e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores⁶⁰.

As convenções e recomendações da OIT também são importantes instrumentos de proteção do trabalhador. A OIT tem como missão promover o trabalho decente e a justiça social em todo o mundo. Suas normas estabelecem direitos fundamentais do trabalho, como a liberdade sindical, a retenção do trabalho forçado, a abolição do trabalho infantil e não declina no emprego.

O princípio da proteção da pessoa humana, consagrado na Constituição Federal, é fundamental para a proteção do trabalhador. Ele estabelece que todo indivíduo tem direito a ser tratado com emoção em todas as esferas da vida, inclusive no ambiente de trabalho. Esse princípio implica o reconhecimento dos direitos fundamentais do trabalhador, a valorização de sua saúde física e mental, o respeito à sua liberdade e à sua integridade, bem como a promoção de relações

⁵⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr., 2001, p. 23.

⁵⁸ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

⁵⁹ OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva**. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_098.html#98%3EAcessado. Acesso em: 28 fev. 2023.

⁶⁰ OLIVEIRA, Roberto Vêras de. **Sindicalismo e Democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão**. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2011.

laborais justas e igualitárias. Os trabalhadores têm o direito de se associar livremente em sindicatos, sem sofrer dispensação ou represálias por parte dos empregadores. A liberdade sindical é essencial para fortalecer a representatividade dos trabalhadores e permitir a defesa de seus interesses.

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas estabelece que o trabalhador não pode renunciar, de forma total ou parcial, aos seus direitos trabalhistas. Isso significa que mesmo que haja um acordo ou contrato entre o trabalhador e o empregador estabelecendo condições menos seguras, o trabalhador continua tendo direito à aplicação das normas trabalhistas protetivas. Esse princípio visa evitar a exploração e a vulnerabilidade do trabalhador, assegurando-lhe um patamar mínimo de direitos.

As normas e princípios do direito do trabalho voltados à proteção do trabalhador desempenham um papel fundamental na busca pela justiça social e na promoção de relações laborais equilibradas. Essas normas estabelecem direitos e deveres para empregados e empregadores, garantindo condições de trabalho dignas, garantias justas, segurança e saúde no ambiente laboral, além de promoverem a igualdade de oportunidades e o respeito à pessoa humana. É fundamental que essas normas sejam respeitadas e efetivamente aplicadas, a fim de assegurar a proteção do trabalhador e a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

Apesar de sua importância, uma organização sindical enfrenta diversos desafios na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores. Dentre os principais desafios, pode-se citar, a fragilização das leis trabalhistas em alguns países tem impacto na atuação dos sindicatos. A flexibilização das leis trabalhistas e a redução dos direitos dos trabalhadores dificultam as trabalhadoras coletivas e enfraquecem o poder de representação dos sindicatos⁶¹.

Muitos empregadores resistem às reivindicações dos sindicatos, dificultando a negociação coletiva e a busca por melhores condições de trabalho. A resistência dos empregadores pode resultar em conflitos laborais prolongados e na falta de avanços nas demandas dos trabalhadores.

A organização sindical desempenha um papel central na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores no âmbito do direito do trabalho. Por meio da

⁶¹ KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018.

representação, da negociação coletiva e da promoção de direitos trabalhistas, os sindicatos criaram para garantir melhores condições de trabalho, justiça social e equidade nas relações laborais. No entanto, os sindicatos enfrentam desafios persistentes, como a fragilização das leis trabalhistas e a resistência dos empregadores. Superar esses desafios requer uma ação conjunta dos sindicatos, dos trabalhadores e dos legisladores, visando fortalecer a organização sindical e promover um ambiente de trabalho justo e digno para todos.

4.3 PAPEL DOS SINDICATOS E ASSOCIAÇÕES NO COMBATE À VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR

Os sindicatos e associações têm desempenhado um papel fundamental no combate à vulnerabilidade do trabalhador. No contexto do direito do trabalho, essas organizações têm como objetivo principal a defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores, buscando garantir melhores condições de trabalho, direitos justos, segurança e proteção social.

Um dos principais papéis dos sindicatos e associações é a representação dos trabalhadores perante os empregadores, governadores e outras instituições. Através da negociação coletiva, essas organizações buscam estabelecer acordos e convenções coletivas de trabalho que asseguram condições justas e dignas para os trabalhadores. A negociação coletiva permite a participação ativa dos trabalhadores na definição de suas condições de trabalho, ansiosa a assimetria de poder entre empregados e empregadores e fortalecendo sua posição no mercado de trabalho⁶².

Os sindicatos e associações desempenham um papel fundamental no acesso à informação e conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos e deveres. Por meio de campanhas educativas, treinamentos e palestras, essas organizações informam os trabalhadores sobre seus direitos trabalhistas, segurança no trabalho, saúde ocupacional, prevenção de acidentes, entre outros temas relevantes. A conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos e a capacidade de se

⁶² OLIVEIRA, Roberto Vêras De; GALVÃO, Andréia; CAMPOS, Anderson. **Reforma trabalhista: impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações.** Revista Caderno do CEAS, Salvador, n. 248, p. 668-689, set.- dez. 2019

organizarem coletivamente fortalecem sua posição e capacidade de enfrentar a vulnerabilidade no ambiente de trabalho⁶³.

Os sindicatos e associações também fornecem apoio jurídico aos trabalhadores, oferecendo assistência legal e representação em processos judiciais relacionados à violação dos direitos trabalhistas. Essa representação legal fortaleceu a posição dos trabalhadores diante dos empregadores, garantindo que suas demandas sejam vividas representadas e defendidas.

Os sindicatos e associações também desempenham um papel fundamental na advocacia por políticas e leis trabalhistas justas. Essas organizações participam ativamente de debates públicos, confiantes com suas perspectivas e demandas na formulação de políticas públicas relacionadas ao trabalho. Além disso, os sindicatos e associações promovem ações e campanhas para sensibilizar a opinião pública sobre questões trabalhistas e pressionar o governo a adotar medidas que promovam a proteção dos trabalhadores. Os sindicatos e associações desempenham um papel crucial no combate à vulnerabilidade do trabalhador. É fundamental reconhecer a importância dos sindicatos e associações e apoiar seu trabalho na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores, confiante para a construção de um ambiente laboral mais justo, equitativo e seguro⁶⁴.

⁶³ KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018

⁶⁴ CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O princípio de proteção e a flexibilização das normas do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

5 DESAFIOS NA EFETIVAÇÃO DAS AÇÕES COLETIVAS

As ações coletivas desempenham um papel fundamental na defesa dos direitos dos trabalhadores e na promoção de condições de trabalho justas. Elas permitem a busca de soluções conjuntas para problemas que experimentaram um grupo de trabalhadores, proporcionando maior obediência na garantia de direitos e na melhoria das relações laborais. No entanto, existem desafios na efetivação dessas ações no âmbito do direito do trabalho⁶⁵.

Um dos principais desafios na efetivação das ações coletivas no direito do trabalho é o acesso à justiça. Muitos enfrentaram dificuldades para buscar seus direitos, seja pela falta de conhecimento sobre os procedimentos legais, pela falta de recursos financeiros para arcar com as despesas processuais, ou pela falta de representação adequada. Acesso limitado à justiça impede que os trabalhadores sejam devidamente amparados e dificulta a efetivação das ações coletivas.

⁶⁵ VECCHI, Ipojuca Demétrius. **Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional**. 2 ed. rev. e ampl. Passo Fundo: UPF, 2007.

Outro desafio enfrentado nas ações coletivas é a resistência por parte dos empregadores. Muitas vezes, os empregadores se opõem às reivindicações dos trabalhadores e tentam impedir a efetivação das ações coletivas. Isso pode ocorrer através de práticas antisíndicas, pressão sobre os trabalhadores, dificultando a organização e representação sindical, ou até mesmo pela adoção de medidas judiciais para protelar ou inviabilizar o processo.

A complexidade dos processos judiciais é outro desafio na efetivação das ações coletivas no direito do trabalho. Os trâmites processuais são muitas vezes demorados e burocráticos, exigindo um conhecimento jurídico especializado para sua condução adequada. Além disso, a interpretação da legislação trabalhista pode variar entre os tribunais, o que gera insegurança jurídica e dificulta a obtenção de resultados garantidos aos trabalhadores⁶⁶. A complexidade dos processos judiciais pode desencorajar os trabalhadores a buscar as ações coletivas e processar essas ações.⁶⁷

O sistema de justiça também apresenta proteção que efetua a efetivação das ações coletivas. A sobrecarga de processos, a falta de estrutura adequada e a carência de magistrados especializados em direito do trabalho são alguns exemplos dessas restrições. A demora na tramitação dos processos e a falta de recursos podem comprometer a eficácia das ações coletivas e desmotivar o trabalhador a buscar seus direitos.

As ações coletivas têm um papel fundamental na defesa dos direitos dos trabalhadores no âmbito do direito do trabalho. No entanto, existem desafios na sua efetivação, como o acesso limitado à justiça, a resistência dos empregadores, a complexidade dos processos judiciais e a limitação do sistema de justiça. É necessário enfrentar esses desafios através de medidas como o fortalecimento da educação jurídica dos trabalhadores, a criação de políticas públicas de acesso à justiça, o combate às práticas antisíndicas e o aprimoramento dos mecanismos de resolução.

⁶⁶ MANUS, Pedro Paulo Teixeira; TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **A execução no processo do trabalho**. O devido processo legal, a efetividade do processo e as novas alterações do Código de Processo Civil. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 73, n. 1, jan.-mar. 2007. Rio Grande do Sul: Síntese, 2007.

⁶⁷ BATISTA, Felipe Vieira. **A recuperação judicial como processo coletivo**. Dissertação (Mestrado em Direito). Orientador: Fredie Didier Jr. Universidade Federal da Bahia, 2018.

5.1 OBSTÁCULOS JURÍDICOS E PROCESSUAIS ENFRENTADOS NAS AÇÕES COLETIVAS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

As ações coletivas desempenham um papel fundamental na defesa dos direitos dos trabalhadores, permitindo que um grupo de indivíduos busque por danos, melhoria das condições de trabalho e garantia de direitos laborais. No entanto, essas ações enfrentam diversos obstáculos jurídicos e processuais que dificultam sua evolução. As regras processuais, muitas vezes, são extensas e intrincadas, o conhecimento jurídico especializado para sua aplicação correta. Além disso, os procedimentos das ações coletivas podem variar de acordo com a jurisdição, o que pode dificultar a compreensão e a condução adequada do processo. A complexidade processual pode desencorajar os trabalhadores a buscar ações coletivas, tornando o acesso à justiça mais difícil⁶⁸.

Outro obstáculo é a falta de clareza legal em relação às ações coletivas no direito do trabalho. Muitas vezes, as leis trabalhistas não fornecem orientações claras sobre como proceder com uma ação coletiva, deixando lacunas e ambiguidades. A falta de clareza jurídica pode levar a interpretações divergentes pela parte dos tribunais, gerando reflexões quanto aos requisitos e ao escopo das ações coletivas. Isso pode dificultar o planejamento e a estratégia dos advogados e favorecer a evolução das ações.

A legislação trabalhista também impõe restrições que podem dificultar as ações coletivas. Em alguns países, as leis trabalhistas estabelecem prazos curtos para a proposição de ações, limitação à representatividade dos sindicatos ou exigências específicas para a constituição de um grupo de trabalhadores. Essas restrições podem dificultar a movimentação dos trabalhadores e a organização das ações coletivas, limitando sua obediência. Além disso, algumas legislações trabalhistas podem ser omissas em relação a certos direitos ou oferecer proteção insuficiente aos trabalhadores, o que também impacta a sucessão das ações coletivas⁶⁹.

⁶⁸ MELO, R. S. (2018). **As finalidades da tutela coletiva na Justiça do Trabalho**. Revista Consultor Jurídico – Conjur. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-ago-31/reflexoes-trabalhistas-finalidades-tutela-coletiva-justica-trabalho>.

⁶⁹ PRETTI, Gleibe. **Comentários à Lei sobre a Reforma Trabalhista -o que mudou na CLT e nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

A pressão econômica suportada pelas empresas pode levar alguns trabalhadores a desistirem da ação ou a aceitarem acordos desfavoráveis. Essa disparidade de recursos financeiros e poder econômico cria um desequilíbrio na relação processual, afetando a subordinada das ações coletivas.

As ações coletivas no âmbito do direito do trabalho enfrentam diversos obstáculos jurídicos e processuais que dificultam sua evolução. A complexidade processual, a falta de clareza jurídica, as restrições impostas pela legislação trabalhista e a disparidade de recursos financeiros e poder econômico são alguns dos principais desafios enfrentados.

Para Giovanni Araújo Moraes:

Para superar esses obstáculos, é fundamental que haja um esforço conjunto de advogados, sindicatos, legisladores e instituições jurídicas para simplificar os procedimentos, promover a clareza legal e fortalecer a proteção dos direitos trabalhistas⁷⁰.

Somente assim será possível garantir que as ações coletivas no direito do trabalho sejam efetivas na defesa dos direitos do trabalhador.

5.2 DIFICULDADES PRÁTICAS NA REPRESENTAÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DOS TRABALHADORES

O presente trabalho aborda as dificuldades práticas enfrentadas pelos trabalhadores no que diz respeito à sua representação e movimentação no âmbito do direito do trabalho. Com base em um panorama geral das relações de trabalho e das leis trabalhistas, serão exploradas questões como a organização sindical, a negociação coletiva, a terceirização e a mobilidade profissional. Serão analisadas as barreiras e desafios enfrentados pelos trabalhadores para se organizarem e serem representados de forma efetiva, bem como as limitações impostas às suas opções de mobilidade profissional. Ao final, serão discutidas possíveis soluções para superar essas dificuldades e promover uma maior proteção e autonomia dos trabalhadores.

⁷⁰ MORAES, Giovanni Araújo. **Legislação de segurança e saúde no trabalho**: normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. 10. ed. Rio de Janeiro: GVC – Gerenciamento Verde Editora e Livraria Virtual, 2013.

O direito do trabalho é uma área do direito que visa regular as relações entre empregadores e trabalhadores, buscando garantir a proteção dos direitos e interesses dos trabalhadores. No entanto, na prática, os trabalhadores muitas vezes enfrentam dificuldades para se fazerem representados e para exercerem sua mobilidade profissional de forma plena⁷¹.

A organização sindical e representação é um instrumento importante para a representação dos trabalhadores e a defesa de seus direitos. No entanto, diversos obstáculos dificultam a atuação sindical de forma efetiva, como a falta de liberdade sindical, a interferência política, a dificuldade de filiação e a representatividade limitada. Essas dificuldades acabam por comprometer a capacidade dos sindicatos de representarem adequadamente os interesses dos trabalhadores⁷².

Já a terceirização e precarização do trabalho é uma realidade cada vez mais presente no mercado de trabalho, trazendo consigo a precarização das condições de trabalho e a fragilização dos direitos dos trabalhadores terceirizados. A falta de garantias e a dificuldade de representação sindical desses trabalhadores dificultam a busca por melhores condições de trabalho e a proteção de seus direitos.

A mobilidade profissional e restrições contratuais é um direito fundamental dos trabalhadores, mas muitas vezes é limitada por restrições contratuais, como cláusulas de não concorrência e de exclusividade. Essas restrições podem dificultar a progressão na carreira, a busca por melhores oportunidades de trabalho e a autonomia dos trabalhadores em decidir sobre sua trajetória profissional⁷³.

Luciana Correia da explica:

Possíveis soluções e perspectivas futuras, para superar as dificuldades práticas na representação e movimentação dos trabalhadores, é necessário um conjunto de medidas que envolvam a valorização da organização sindical, a promoção de uma negociação coletiva mais equilibrada, a regulamentação adequada da

⁷¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2012.

⁷² COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio. **Por uma concepção democrática de categoria sindical**. Revista de direito do trabalho, v. 40, n. 159. São Paulo, set./out., 2014, pp. 161-179.

⁷³ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

terceirização e a proteção da mobilidade profissional dos trabalhadores⁷⁴.

Além disso, é importante promover uma conscientização social sobre a importância dos direitos trabalhistas e a necessidade de sua efetivação.

As dificuldades práticas na representação e movimentação dos trabalhadores no âmbito do direito do trabalho são desafios que precisam ser enfrentados para garantir uma maior proteção e autonomia aos trabalhadores. A superação dessas dificuldades requer uma abordagem abrangente, envolvendo medidas legislativas, ações de conscientização e o fortalecimento dos mecanismos de representação dos trabalhadores. Somente assim será possível promover um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado, onde os direitos dos trabalhadores sejam plenamente respeitados e garantidos⁷⁵.

5.3 RESISTÊNCIA E REPRESSÃO POR PARTE DOS EMPREGADORES E DO ESTADO

O direito do trabalho desempenha um papel crucial na garantia dos direitos e na proteção dos trabalhadores. No entanto, muitas vezes, esses direitos são desafiados pela resistência e repressão por parte dos empregadores e do Estado.

Uma das dificuldades significativas é a resistência dos empregadores em cumprir as leis trabalhistas e em respeitar os direitos dos trabalhadores. Isso pode se manifestar de várias maneiras, como a negação de benefícios e remuneração justa, a imposição de jornadas excessivas de trabalho, a falta de medidas de segurança e saúde ocupacional adequadas, entre outros. A resistência dos empregadores cria um ambiente hostil e desfavorável para os trabalhadores, dificultando o exercício pleno de seus direitos.

Há repressão por parte do Estado, além da resistência dos empregadores, a repressão por parte do Estado também representa um desafio no âmbito do direito do trabalho. Isso pode ocorrer por meio de legislações restritivas que limitam os

⁷⁴ LIMA, Luciana Correia da. Terceirização e discurso: uma contribuição ao estudo da narrativa judiciária sobre as questões coletivas de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 173-188, jan./mar. 2018.

⁷⁵ CHAGAS, Ana Maria de Resende; SALIM, Celso Amorim; SERVO, Luciana Mendes Santos. **Saúde e segurança no trabalho no Brasil**: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores. Brasília, DF: Ipea, 2011

direitos dos trabalhadores, falta de fiscalização e aplicação efetiva das leis trabalhistas, criminalização de protestos e manifestações laborais legítimas, entre outras formas de repressão. Essas práticas minam a capacidade dos trabalhadores de buscar e garantir seus direitos, criando um ambiente de impunidade e injustiça.

Obstáculos à organização sindical é um componente essencial na defesa dos direitos dos trabalhadores. No entanto, muitas vezes, os empregadores e o Estado impõem obstáculos à formação e atuação dos sindicatos. Isso pode ocorrer por meio de práticas antisíndicas, como a demissão de líderes sindicais, a interferência nas atividades sindicais e a negação do reconhecimento sindical. Esses obstáculos dificultam a representação efetiva dos trabalhadores e enfraquecem sua capacidade de negociação coletiva⁷⁶.

A impunidade e falta de recursos adequados para garantir a aplicação das leis trabalhistas são desafios adicionais enfrentados pelos trabalhadores. A morosidade nos processos judiciais, a falta de acesso à assistência jurídica gratuita e a ausência de mecanismos eficazes de resolução de disputas trabalhistas impedem os trabalhadores de buscar a justiça e obter reparação por violações de direitos. Isso perpetua a impunidade e cria um ambiente propício para a continuidade da resistência e repressão.

As resistências e repressões por parte dos empregadores e do Estado no âmbito do direito do trabalho representam sérios desafios para a efetivação dos direitos dos trabalhadores⁷⁷. Para superar essas dificuldades, é necessário fortalecer a fiscalização e a aplicação das leis trabalhistas, promover a liberdade sindical e garantir a proteção dos trabalhadores que se organizam, além de investir em recursos e mecanismos que facilitem o acesso à justiça. Somente por meio de um esforço conjunto entre governos, empregadores, trabalhadores e organizações da sociedade civil poderemos garantir um ambiente de trabalho justo e digno para todos. É fundamental que a sociedade reconheça a importância dessas questões e trabalhe ativamente para superar as dificuldades enfrentadas no âmbito do direito do trabalho.

⁷⁶ MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Proteção contra condutas anti-sindicais (atos anti-sindicais, controle contra discriminação e procedimentos anti-sindicais)**. Rev. TST, Brasília, vol. 71, nº 2, maio-ago. 2005.

⁷⁷ TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **Fundamentos e perspectivas do processo trabalhista brasileiro**. São Paulo: LTr, 2006.

6 PERSPECTIVAS PARA A MITIGAÇÃO DA VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR

No âmbito do direito do trabalho, a vulnerabilidade do trabalhador é uma questão premente que requer atenção e ação efetiva. A relação de subordinação existente entre empregador e empregado muitas vezes coloca o trabalhador em uma posição desfavorável, sujeito a abusos e exploração.

Uma das perspectivas para mitigar a vulnerabilidade do trabalhador é o fortalecimento da legislação trabalhista. Isso envolve a criação e atualização de leis que abordem questões emergentes no mundo do trabalho, como trabalho digital, terceirização e formas atípicas de emprego. Além disso, é importante garantir que as

leis existentes sejam efetivamente aplicadas, com penalidades adequadas para os empregadores que desrespeitam os direitos dos trabalhadores⁷⁸.

A informalidade e a precarização do trabalho são fontes significativas de vulnerabilidade para os trabalhadores. Para mitigar esses problemas, é necessário incentivar a formalização das relações de trabalho, com a adoção de políticas e medidas que facilitem o registro adequado dos trabalhadores e o cumprimento das obrigações trabalhistas por parte dos empregadores. Além disso, é fundamental combater práticas abusivas, como a contratação de trabalhadores sem carteira assinada e a negação de direitos básicos.

A fiscalização efetiva é essencial para garantir o cumprimento das leis trabalhistas e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Nesse sentido, é necessário fortalecer os mecanismos de fiscalização, garantindo recursos adequados e capacitação para os fiscais do trabalho. Além disso, é importante promover ações de conscientização e educação sobre os direitos dos trabalhadores, tanto para os empregados quanto para os empregadores⁷⁹.

A negociação coletiva e a organização sindical desempenham um papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores e na mitigação de sua vulnerabilidade. Portanto, é necessário incentivar e fortalecer esses mecanismos, promovendo a liberdade de associação e a participação efetiva dos trabalhadores na definição de condições de trabalho e na tomada de decisões que os afetam diretamente.

A mitigação da vulnerabilidade do trabalhador no âmbito do direito do trabalho requer uma abordagem abrangente e coordenada, envolvendo ações tanto do poder público quanto dos atores sociais envolvidos. É fundamental fortalecer a legislação trabalhista, proteger contra a informalidade e precarização do trabalho, fortalecer os mecanismos de fiscalização e incentivar a negociação coletiva e a organização sindical. Somente com esforços combinados é possível garantir um ambiente laboral justo, equilibrado e respeitoso aos direitos dos trabalhadores. A promoção da dignidade e da justiça no trabalho é um objetivo essencial para a construção de uma sociedade mais inclusiva e igualitária.

⁷⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. **Subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

⁷⁹ MENEQUIN, Fernando B.; BUGARIN, Maurício S. **A informalidade no mercado de trabalho e o impacto das instituições**: uma análise sob a ótica da teoria dos jogos. *Economia Aplicada*, v. 12, n. 3, p. 341-363, 2008.

6.1 AVANÇOS RECENTES NAS AÇÕES COLETIVAS E NA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

O direito do trabalho desempenha um papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores e na promoção de condições dignas de trabalho. Nas últimas décadas, tem havido avanços significativos no campo das ações coletivas e na proteção ao trabalhador, com o objetivo de fortalecer sua posição e garantir um ambiente laboral mais justo e equilibrado.

Uma das principais evoluções no direito do trabalho é o fortalecimento das ações coletivas como instrumento de proteção aos direitos dos trabalhadores. As ações coletivas permitem que um grupo de trabalhadores busque a reparação de violações de direitos de forma conjunta, ampliando o acesso à justiça e reduzindo a assimetria de poder entre empregadores e trabalhadores. Recentemente, têm sido observadas decisões judiciais favoráveis às ações coletivas, resultando em indenizações significativas e no reconhecimento de direitos trabalhistas⁸⁰.

Outro avanço notável é a ampliação da proteção ao trabalhador por meio de legislações e normas específicas. Cada vez mais, os governos têm promovido leis e regulamentações que visam garantir direitos básicos, condições de trabalho seguras e remuneração justa. Além disso, têm sido adotadas medidas para proteger grupos específicos de trabalhadores, como mulheres, pessoas com deficiência e trabalhadores migrantes. Essas iniciativas buscam combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho.

A efetividade das leis trabalhistas depende da existência de mecanismos de fiscalização e cumprimento. Nesse sentido, tem havido avanços significativos no fortalecimento desses mecanismos, incluindo inspeções regulares, auditorias trabalhistas e ações punitivas contra empregadores que violam os direitos dos trabalhadores. A implementação desses mecanismos contribui para a redução da informalidade, a prevenção de práticas abusivas e a promoção de um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

A negociação coletiva é uma ferramenta essencial para a proteção e promoção dos direitos dos trabalhadores. Recentemente, tem havido um incentivo

⁸⁰ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Editora LTr, 2017.

ao fortalecimento da negociação coletiva, através de estímulos para a criação e a atuação de sindicatos, bem como para a celebração de acordos e convenções coletivas. A negociação coletiva permite a construção de relações laborais mais equilibradas, garantindo a participação dos trabalhadores na definição de condições de trabalho, remuneração e benefícios⁸¹.

Os avanços recentes nas ações coletivas e na proteção ao trabalhador representam um marco importante no campo do direito do trabalho. Essas conquistas têm contribuído para a promoção de condições de trabalho mais justas, a garantia de direitos fundamentais e a redução das desigualdades no mercado de trabalho. No entanto, ainda existem desafios a serem enfrentados, como a necessidade de fortalecer ainda mais as ações coletivas, ampliar a proteção aos trabalhadores em setores informais e garantir a efetividade das leis trabalhistas por meio de uma fiscalização eficiente⁸².

6.2 A IMPORTÂNCIA DA CONSCIENTIZAÇÃO E EDUCAÇÃO JURÍDICA DOS TRABALHADORES

No contexto do direito do trabalho, a representação e movimentação dos trabalhadores são aspectos fundamentais para garantir a proteção de seus direitos e interesses. No entanto, existem diversas dificuldades práticas que podem impactar negativamente esse processo. Este trabalho aborda as principais dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores na representação e movimentação no âmbito do direito do trabalho, destacando os desafios e as possíveis soluções para superá-los.

As dificuldades práticas na representação e movimentação dos trabalhadores no âmbito do direito do trabalho são obstáculos que demandam atenção e ação por parte das autoridades, sindicatos e sociedade como um todo. É fundamental investir em medidas que fortaleçam a organização sindical, promovam o conhecimento dos direitos trabalhistas, removam as barreiras econômicas e geográficas e protejam os trabalhadores contra retaliações. Somente dessa forma será possível superar essas dificuldades e garantir uma representação efetiva e uma movimentação justa dos

⁸¹ JOÃO, Ana Manuela Silva. **Sindicalismo e negociação coletiva**. Indaial: UNIASSELVI, 2018.

⁸² KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018.

trabalhadores, assegurando seus direitos e promovendo um ambiente de trabalho justo e equilibrado.

6.3 PROPOSTAS DE APRIMORAMENTO DAS AÇÕES COLETIVAS E DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

O direito do trabalho desempenha um papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores, garantindo condições justas de trabalho e ações coletivas que promovem a igualdade e a garantia laboral. No entanto, é importante reconhecer que a legislação atual pode ser aprimorada para lidar com os desafios enfrentados pelos trabalhadores no mundo contemporâneo. Quatro propostas de aprimoramento das ações coletivas e da legislação trabalhista, buscando fortalecer a proteção e os direitos dos trabalhadores⁸³.

As ações coletivas são ferramentas fundamentais para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e protegidos de forma efetiva. No entanto, para fortalecer ainda mais essas ações, é necessário implementar medidas que as tornem mais acessíveis e eficientes. É importante promover a conscientização sobre a importância das ações coletivas e simplificar os procedimentos para sua instauração. Isso pode ser alcançado por meio de campanhas educacionais e da disponibilização de recursos e orientações claras para os trabalhadores. Dessa forma, será possível ampliar o acesso à justiça e fortalecer as ações coletivas no âmbito do direito do trabalho.

Com as transformações no mercado de trabalho, cada vez mais trabalhadores estão envolvidos em relações de trabalho atípicas, como o trabalho temporário, o trabalho terceirizado e o trabalho autônomo. Essas formas de trabalho podem levar à vulnerabilidade e à exploração dos trabalhadores, mantendo uma atualização da legislação trabalhista para garantir sua proteção.

Uma proposta é a criação de normas específicas para regular as relações de trabalho atípicas, estabelecendo direitos mínimos e garantindo condições de trabalho usuais. Essas normas devem abordar questões como remuneração justa, jornada de trabalho adequada, proteção contra demissões arbitrárias e acesso a benefícios trabalhistas, independentemente da forma de contratação. Além disso, é

⁸³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011.

necessário fortalecer a fiscalização e a aplicação dessas normas, a fim de coibir abusos e garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas. Uma proposta é a implementação de políticas de cotas de gênero, que estabeleçam a representação mínima de mulheres em cargas de liderança e em setores historicamente dominados por homens. Além disso, é importante investir em programas de conscientização e formação sobre igualdade de gênero e combate à percepção no ambiente de trabalho⁸⁴.

Uma proposta é a regulamentação do trabalho remoto, estabelecendo direitos e responsabilidades tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores nessa modalidade. Isso inclui questões como o direito à desconexão, a garantia de um ambiente de trabalho seguro e a proteção da privacidade do trabalhador⁸⁵.

Além disso, é necessário regulamentar o trabalho realizado por meio de plataformas digitais, como aplicativos de transporte e de serviços. Esses trabalhadores devem ter direito a uma remuneração justa, a condições adotadas de trabalho e proteção social, garantindo que não sejam exploradores em nome da flexibilidade oferecida por essas plataformas. É fundamental que essas propostas sejam tolerantes e permanentes com atenção, levando em consideração os diversos atores envolvidos no mercado de trabalho, como trabalhadores, empregadores, sindicatos e legisladores. Somente pelo meio do diálogo e do comprometimento conjunto será possível construir um ambiente de trabalho mais justo, igualitário e respeitoso.

7 CONCLUSÃO

As ações coletivas no direito do trabalho têm uma origem histórica marcada pelas lutas e reivindicações dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e pela garantia de seus direitos. Ao longo do tempo, esse mecanismo de defesa coletiva foi fortalecido e consolidado por conquistas históricas e pela conscientização da importância dos direitos sociais e trabalhistas. A evolução da ação coletiva no direito do trabalho reflete a busca por maior igualdade nas relações de trabalho e o reconhecimento de que os direitos dos trabalhadores devem ser protegidos e

⁸⁴ ABREU, M. A. A.; MEIRELLES, R. de L. **Mulheres e homens em ocupação de DAS na Administração Pública Federal**. Brasília, DF. Ipea, 2012.

⁸⁵ FARIA, Carolina Tupinambá; VALVERDE, Marina Novellino. **Um novo normal para o Direito do Trabalho**. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. *O Direito do Trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, 2020.

garantidos. No entanto, é necessário continuar avançando para superar os desafios e obstáculos que ainda existem, buscando garantir a vitória desses e a proteção dos interesses coletivos dos trabalhadores.

Os fundamentos constitucionais e legais das ações coletivas no direito do trabalho são essenciais para a garantia dos direitos dos trabalhadores e para a promoção da justiça social. A Constituição Federal, por meio dos direitos trabalhistas e princípios constitucionais, estabelece os pilares para a proteção dos trabalhadores. Além disso, normas específicas, como a CLT e a Lei da Ação Civil Pública, conferem respaldo jurídico às ações coletivas, permitindo a defesa coletiva dos direitos dos trabalhadores.

É fundamental que os profissionais do direito e demais envolvidos na área do trabalho conheçam esses fundamentos e utilizem-nos como base para atuarem de forma efetiva na promoção da justiça laboral e na superação das vulnerabilidades enfrentadas pelos trabalhadores. Somente por meio de ações coletivas embasadas em sólidos fundamentos legais e constitucionais é possível alcançar uma sociedade mais justa e igualitária para todos os trabalhadores.

A vulnerabilidade do trabalhador é um problema complexo e multifatorial. Os fatores que criaram para sua criação são diversos e interligados. A compreensão desses fatores é essencial para o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento e superação da vulnerabilidade no contexto laboral. É necessário buscar a redução das desigualdades tolerantes, a melhoria das condições de trabalho, a extensão da proteção legal e a promoção da igualdade de oportunidades como medidas fundamentais para mitigar a vulnerabilidade e garantir a alavancagem e os direitos dos trabalhadores.

A vulnerabilidade do trabalhador tem impactos profundos e abrangentes na relação de trabalho. A desigualdade de poder, a exploração, a precarização do trabalho e a falta de proteção comprometem a qualidade e a equidade nas relações laborais. É fundamental que sejam implementadas políticas e medidas para combater a vulnerabilidade do trabalhador, promovendo o respeito aos direitos trabalhistas, a igualdade de oportunidades e uma relação de trabalho justa e digna. Somente assim será possível construir uma sociedade mais justa, solidária e sustentável.

Os instrumentos de proteção ao trabalhador no âmbito do direito do trabalho são essenciais para garantir condições justas, seguras e dignas nas relações

laborais. A legislação trabalhista, as normas coletivas, a fiscalização e aprovação do trabalho, a Justiça do Trabalho e a organização sindical são elementos-chave desse processo. Há necessidade de fortalecer e aprimorar esses instrumentos, buscando sempre promover a igualdade, proteger os direitos trabalhistas e melhorar as condições de trabalho. Só assim será possível construir uma sociedade mais justa e equilibrada, onde os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e valorizados.

A organização sindical desempenha um papel central na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores no âmbito do direito do trabalho. Através da negociação coletiva, da defesa dos direitos trabalhistas, da participação política e social e do fortalecimento da cidadania e da democracia, os sindicatos conseguiram para a construção de relações de trabalho equilibradas, justas e democráticas. É fundamental reconhecer a importância dos sindicatos e garantir a liberdade de associação e o direito à organização sindical como elementos essenciais para a promoção de uma sociedade mais justa e igualitária.

O papel dos sindicatos e associações no combate à vulnerabilidade do trabalhador é de extrema importância. Essas organizações desempenham um papel fundamental na representação, defesa e promoção dos interesses coletivos dos trabalhadores. Através da negociação coletiva, defesa dos direitos trabalhistas, capacitação dos trabalhadores, mobilização social e pela própria advocacia, os sindicatos e associações constituíram para a redução da vulnerabilidade, promovendo relações de trabalho mais justas, equilibradas e dignas. É essencial reconhecer o papel dessas organizações e apoiar seu fortalecimento, garantindo a liberdade de associação e o direito à organização sindical como elementos fundamentais na proteção e promoção dos direitos dos trabalhadores.

As ações coletivas no âmbito do direito do trabalho enfrentam diversos obstáculos jurídicos e processuais que podem dificultar a sua efetivação. A questão da licença para propor a ação, a complexidade dos procedimentos, a falta de uniformidade nas decisões judiciais e a demora na tramitação dos processos são alguns dos principais desafios enfrentados. Para superar esses obstáculos, é necessário um esforço conjunto dos legisladores, advogados, juízes e demais atores envolvidos no sistema de justiça trabalhista. Medidas como a simplificação dos procedimentos, a uniformização da jurisprudência e o aumento da eficiência dos tribunais podem contribuir para uma maior obediência das ações coletivas e para a garantia dos direitos dos trabalhadores.

As dificuldades práticas na representação e movimentação dos trabalhadores no âmbito do direito do trabalho representam um desafio significativo para a proteção dos direitos trabalhistas. A limitação na representação sindical, a situação dos trabalhadores informais e precários, a complexidade das leis trabalhistas e as barreiras ao acesso à justiça são questões que precisam ser abordadas de forma efetiva.

Para enfrentar essas dificuldades, é essencial promover a conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos, facilitar a organização sindical e garantir que as leis trabalhistas sejam claras e de fácil compreensão. Além disso, é necessário investir em mecanismos de resolução de disputas acessíveis e eficientes, a fim de garantir que os trabalhadores possam fazer valer seus direitos de forma justa e adequada.

Por meio de esforços conjuntos entre governos, sindicatos, empregadores e organizações da sociedade civil, é possível superar essas dificuldades e fortalecer a proteção dos direitos dos trabalhadores. Somente com uma abordagem abrangente e comprometida poderemos criar um ambiente de trabalho justo, equilibrado e inclusivo para todos.

A resistência e a repressão por parte dos empregadores e do Estado representam desafios significativos no âmbito do direito do trabalho. Essas práticas prejudicam os direitos dos trabalhadores, comprometem a justiça social e afetam negativamente a sociedade como um todo. Superar essas dificuldades requer um esforço conjunto de todas as partes interessadas, visando à implementação efetiva das leis trabalhistas, à proteção dos direitos dos trabalhadores e à criação de um ambiente laboral justo e equilibrado. Somente por meio da ação coletiva e do compromisso com a justiça social é possível alcançar um sistema de trabalho digno e inclusivo para todos.

A mitigação da vulnerabilidade do trabalhador no âmbito do direito do trabalho requer ações abrangentes e coordenadas. Fortalecer a legislação trabalhista, garantir a fiscalização adequada, promover o diálogo social e a negociação coletiva, além de investir em educação e conscientização dos trabalhadores são perspectivas-chave para enfrentar esse desafio. É fundamental que os governos, empregadores, sindicatos e sociedade em geral assumam a responsabilidade de criar um ambiente laboral justo e seguro, onde os direitos dos trabalhadores sejam

respeitados e protegidos. Somente através dessas medidas é possível avançar na construção de um mercado de trabalho mais justo e igualitário para todos.

Os avanços recentes nas ações coletivas têm sido um marco importante na proteção ao trabalhador no âmbito do direito do trabalho. Essas ações têm fortalecido a atuação dos sindicatos, ampliado o acesso à justiça, responsabilizado as empresas e proporcionado uma maior proteção aos direitos dos trabalhadores. É fundamental continuar investindo nesse caminho, promovendo a conscientização sobre os benefícios das ações coletivas e fortalecendo os mecanismos de proteção ao trabalhador. Somente dessa forma será possível garantir relações de trabalho mais justas, equitativas e respeitadas para todos os trabalhadores.

As dificuldades práticas na representação e movimentação dos trabalhadores no âmbito do direito do trabalho representam um desafio significativo para a efetivação de seus direitos e a promoção de relações laborais justas. É essencial enfrentar essas dificuldades de forma abrangente, promovendo o fortalecimento das estruturas sindicais, facilitando a organização e mobilização dos trabalhadores, simplificando a legislação trabalhista e reduzindo as barreiras financeiras. Somente assim será possível garantir uma representação adequada dos trabalhadores e promover a justiça e a equidade nas relações de trabalho.

É essencial que as leis trabalhistas estejam em consonância com as transformações sociais e tecnológicas, assegurando condições justas e dignas de trabalho. O fortalecimento da decisão de acesso à justiça e a promoção de coletivas são fundamentais para a construção de um ambiente laboral mais equilibrado e harmonioso.

8 REFERÊNCIAS

ABREU, M. A. A.; MEIRELLES, R. de L. **Mulheres e homens em ocupação de DAS na Administração Pública Federal**. Brasília: Ipea, 2012.

ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/arti-cle/view/63907>. Acesso em: 31 ago. 2022.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão**: o novo proletário de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. **A terceirização sem limites**: a precarização do trabalho como regra. O Social em Questão, Ano XVIII, n. 34, 2015.

BATISTA, Felipe Vieira. **A recuperação judicial como processo coletivo**. Dissertação (Mestrado em Direito). Orientador: Fredie Didier Jr. Universidade Federal da Bahia, 2018.

BRASIL. **Art. 8º, II, da CF**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2014-set-05/reflexoes-trabalhistas-artigo-constituicao-monopolio-representacao-sindical-brasil>. Acesso em: 15 novembro 2022.

BRASIL. **Artigo 611 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10682327/artigo-611-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 10 janeiro 2023.

BRASIL. Brasília, DF. **Presidente da República**, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 mar. 2023.

BRASIL. Constituição 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 janeiro 2023.

BRASIL. Constituição da república federativa do brasil de 1988. **Art. 1, inc. III da Constituição Federal de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 março 2023.

BRASIL. Constituição da república federativa do brasil de 1988. **Caput do art. 5º da Constituição Federal de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 março 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 10 dezembro 2022.

BRASIL. **Inciso XIV do Artigo 7 da Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10726534/inciso-xiv-do-artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988>. Acesso em: 02 maio 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.347/85, de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm. Acesso em: 18 agosto 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.078/90, de 11 de setembro de 1990.** Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 18 março 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho. **Manual de auxílio na interpretação e aplicação da norma regulamentadora n.35 - trabalhos em altura: NR-35 comentada.** Brasília: SIT/DSST, 2012.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical.** São Paulo: LTr, 2015.

CARRION, VALENTIN. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho,** 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

CASTILHO, Ricardo. **Acesso a Justiça.** Tutela Coletiva de Direitos Pelo Ministério Público: Uma Nova Visão. São Paulo: Atlas, 2006, p. 103.

CHAGAS, Ana Maria de Resende; SALIM, Celso Amorim; SERVO, Luciana Mendes Santos. **Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores.** Brasília, DF. Ipea, 2011

CLT. Consolidação das Leis do Trabalho – 1943.

COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio. Por uma concepção democrática de categoria sindical. **Revista de direito do trabalho,** v. 40, n. 159. São Paulo, set./out., 2014, pp. 161-179.

COSTA, Helcio Mendes. **A evolução histórica do direito do trabalho, geral e no Brasil.** *Juris Way*, Belo Horizonte, out/2010. Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553. Acesso em: 13 jan. 2023.

CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O princípio de proteção e a flexibilização das normas do direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2001, p. 23.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: Editora LTr, 2017.
DIDIER JR, Fredie, ZANETI JR., Hermes. **Curso de Direito Processual Civil: Processo Coletivo.** 15. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Juspodium, 2021.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Hipossuficiência e Vulnerabilidade na Teoria Geral do Direito do Trabalho Contemporânea. **Revista LTr.,** ano 77, março de 2013. São Paulo: LTr., 2013.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: Novos e velhos desafios?** Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 35-55, 2011.

- FARIA, Carolina Tupinambá; VALVERDE, Marina Novellino. **Um novo normal para o Direito do Trabalho**. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Juspodivm, 2020.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. **Manual de Direito do Trabalho**. 3 ed. Ver. E atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011.
- JOÃO, Ana Manuela Silva. **Sindicalismo e negociação coletiva**. Indaial: UNIASSELVI, 2018.
- KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- LIMA, Luciana Correia da. Terceirização e discurso: uma contribuição ao estudo da narrativa judiciária sobre as questões coletivas de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 173-188, jan./mar. 2018.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Negociação Coletiva e Contrato Individual de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira; TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **A execução no processo do trabalho. O devido processo legal, a efetividade do processo e as novas alterações do Código de Processo Civil**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 73, n. 1, jan./mar. 2007. Rio Grande do Sul: Síntese, 2007.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- MARTINS, Sérgio Pinto, **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2002.
- _____. **Comentários à CLT**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- MELO, R. S. (2018). As finalidades da tutela coletiva na Justiça do Trabalho. **Revista Consultor Jurídico – Conjur**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-ago-31/reflexoes-trabalhistas-finalidades-tutela-coletiva-justica-trabalho>>. Acesso em: 15 maio 2023.
- MENEGUIN, Fernando B.; BUGARIN, Maurício S. **A informalidade no mercado de trabalho e o impacto das instituições: uma análise sob a ótica da teoria dos jogos**. Economia Aplicada, v. 12, n. 3, p. 341-363, 2008.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Proteção contra condutas anti-sindiciais (atos anti-sindiciais, controle contra discriminação e procedimentos anti-sindiciais)**. Rev. TST, Brasília, vol. 71, nº 2, maio/agosto, 2005.

MORAES, Giovanni Araújo. **Legislação de segurança e saúde no trabalho: normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego**. 10. ed. Rio de Janeiro: GVC – Gerenciamento Verde Editora e Livraria Virtual, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2012.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva**. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_098.html#98%3EA Acessado em: 28 fev. 2023.

OLIVA, José Roberto Dantas. **Tutela da Moral na esfera trabalhista: tendências e perspectivas**". In: LEITE, Eduardo de Oliveira (coord.) et al. **Grandes temas da atualidade – Dano Moral (Aspectos constitucionais, civis, penais e trabalhistas)**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. **Sindicalismo e Democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão**. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2011.

OLIVEIRA, Roberto véras de; GALVÃO, Andréia; CAMPOS, Anderson. **Reforma trabalhista: impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações**. Revista Caderno do CEAS, Salvador, n. 248, p. 668-689, set./ dez. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Procedimento de controle regular**. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---standards/documents/image/wcms_088443.pdf. Acesso em: 10 dez. 2022.

PELLEGRINI, Ada. **Código de Defesa do Consumidor, comentado pelos Autores do Anteprojeto**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito; PORTO, Lorena Vasconcelos. **Temas de Direito Sindical: Homenagem a José Cláudio Monteiro de Brito Filho**. São Paulo: LTr, 2011.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2004.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **Subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária.** São Paulo: LTr, 2009.

PRETTI, Gleibe. **Comentários à Lei sobre a Reforma Trabalhista -o que mudou na CLT e nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2017.

PRONI, Marcelo Weishaupt. **Trabalho decente e vulnerabilidade ocupacional no Brasil.** Economia e Sociedade, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 825-854, dez. 2013.

RIBEIRO JÚNIOR, José Hortêncio... [et al.] **Ação coletiva na visão de juízes e procuradores do trabalho.** São Paulo: LTr, 2006.

SENADO FEDERAL. **Consolidação das Leis do Trabalhistas e normas correlatas.** Secretaria de Editoração e Publicações Coordenação de Edições Técnicas. Dezembro 2017.

SENADO FEDERAL. **Decreto-Lei nº 229 de 28/02/1967.** Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/523098>. Acesso em: 10 março 2023.

SOARES, R. F.; PRATES, R. C.; ASSUMPÇÃO, M. J. Como as estratégias de combate à corrupção adotadas pelos Tribunais de Contas Estaduais do Brasil são influenciadas pela renda per capita? **Revista de Ciências da Administração**, v. 20, n. Edição Especial, p. 84-98, 2018.

SOUSA, Rainer Gonçalves. **Movimento Operário Brasileiro; Brasil Escola** (2010). Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/movimento-operario-brasileiro.htm>. Acesso em: 06 dezembro 2022.

SOUZA-LOBO, E. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência:** Fundação Perseu Abramo, São Paulo, 2011.

STIGLITZ, J.E.A. **Globalização e seus Malefícios.** São Paulo: Editora Futura, 2002.

STÜRMER, Gilberto; COIMBRA, Rodrigo. **O contrato de trabalho a tempo parcial como instrumento de flexibilização na Comunidade Europeia.** Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 42, n. 169, p. 187-208, maio/jun. 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho.** 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **Fundamentos e perspectivas do processo trabalhista brasileiro.** São Paulo: LTr, 2006.

TORRES, Lígia Ohashi; KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante. **O impacto dos selos distintivos na garantia dos direitos trabalhistas no campo: um meio de combate ao trabalho escravo no Estado.** Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social. São Paulo, v. 48, n. 221, p. 251-271, jan./fev. 2022.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional.** 2 ed. rev. e ampl. Passo Fundo: UPF, 2007.