



Centro Universitário de Brasília - Uniceub
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS

ADLER MOTA MAGALHÃES

**ACORDADO SOBRE LEGISLADO: A vontade das partes versus/ou
o império das leis?**

Brasília

2017

ADLER MOTA MAGALHÃES

**ACORDADO SOBRE LEGISLADO: A vontade das partes
versus/ou o império das leis?**

Monografia apresentada como requisito para conclusão do curso de bacharelado em Direito do Centro Universitário de Brasília (UNICEUB), sob orientação do Professor Roberto Krauspenhar.

Brasília

2017

Dedicatória

Aos meus pais, irmão, meu companheiro e amigos que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.

RESUMO

O presente estudo objetiva discutir as alterações legislativas para uma flexibilização de alguns direitos trabalhistas e problematizá-las sobre o esteio jurídico da CF/88 e da CLT, em contraste com a vontade entre as partes ajustadas nas Convenções ou Acordos Coletivos de trabalho. Para isso, o itinerário desta monografia perfaz a análise das fontes de Direito do Trabalho, com base nas modalidades de fontes jurídicas, enfatizando as fontes de origem negocial como importante instituto para análise destas mudanças; bem como as iniciativas legislativas, em processo na Câmara Federal, de alteração do cenário normativo do direito positivado. Diante do impasse entre interesses das categorias patronais e laborais, uma complexa cadeia de interpretações e visões é colocada em confronto. Analisa-se o pano de fundo, os interesse das forças de grandes empresas e do trabalhador, em situação inferior, regido pelo princípio protecionista (*in dubio pro operário*) do Direito do Trabalho. De um lado, estão os partidários das perdas históricas, que serão implementadas por projetos de alterações da CLT, atingindo direitos adquiridos e a modernização das relações de emprego. No outro lado, há o empresariado ansioso pelas efetivações destas mudanças em busca da flexibilização das Leis Trabalhistas. Portanto, trata-se de um estudo na antevisão das iminentes mudanças e das consequências do negociado sobre o legislado.

PALAVRAS CHAVES: negociado sobre o legislado; negociação coletiva; flexibilização de leis trabalhistas.

ABSTRACT

The present study aims at discussing the legislative changes for a flexibilization of some labor rights and problematizing them on the basis of the laws and the CLT, in contrast to the will enters the parties adjusted in the Conventions or Collective Labor Agreements. For this, the itinerary of this project makes the analysis of the sources of Labor Law, based on the modalities of legal sources, emphasizing the sources of negotiation as an important institute to analyze these changes; As well as the legislative initiatives, in process in the Federal Chamber, to change the normative scenario of positive law. Faced with the impasse between interests of the employers 'and workers' categories, a complex chain of interpretations and visions is confronted. It analyzes the background, the interests of the forces of large companies and the worker, in an inferior situation, governed by the protectionist principle (*in dubio pro operário*) of Labor Law. On the one hand are the partisans of historical losses, which will be implemented by projects to change the CLT, reaching acquired rights and the modernization of employment relations. On the other side, there is the entrepreneur anxious for the effectiveness of these changes in search of the flexibility of the Labor Laws. Therefore, it is a study in the anticipation of the imminent changes and the consequences of the negotiated over the legislated.

KEY-WORDS: Negotiated over legislated; Collective bargaining; Flexibilization of labor laws.

Sumário

INTRODUÇÃO	6
1 – CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO	12
1.1 – Uma noção inicial	12
1.2 – As negociações e acordos coletivos como fontes do Direito do Trabalho	14
2 – INICIATIVAS CONTEMPORÂNEAS DE ALTERAÇÃO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	19
2.1 – Um histórico de mudanças	19
2.2 – Os Projetos de Lei nº 4.962/2016 e o nº 6.787/2016	24
2.2.1 – Projeto de lei nº 4.962/2016: a prevalência do acordo coletivo sobre a lei	26
2.2.2 – Projeto nº 6.787/2016: o acordo coletivo com força de lei	28
3 – A REPRESENTATIVIDADE SINDICAL	33
4 – LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA: O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO VERSUS O PRINCÍPIO DA AUTONOMIA	39
CONCLUSÃO	43
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47

INTRODUÇÃO

A História do Direito do trabalho no Brasil poderá ser recontada a partir das profundas transformações pelas quais vem passando na contemporaneidade. A discussão acerca das implicações do acordado sobre o legislado, encerra-se no bojo de um debate maior em torno da flexibilização das leis trabalhistas. Neste sentido, uma verdadeira guerra se estabelece entre diversos setores da sociedade. Este presente estudo pretende elaborar uma abordagem pontual desta dicotomia que, como já foi dito, faz parte de um pacote maior de mudanças na estrutura do Direito Laboral tal como conhecemos sob a égide do princípio protecionista ou corporativista.

Neste contexto de mudanças, diversas perguntas surgem no sentido de antever o alcance e o impacto de questões já pacificadas como direito adquirido, os princípios constitucionais e os princípios norteadores do direito do trabalho; bem como a noção atávica firmada pelos direitos consagrados na CLT: a) Quais as vantagens de uma mudança constitucional que ratifica as negociações coletivas? b) Como encarar os pressupostos jurídicos da CLT: anacronismo ou perpétua confecção de emendas reparatórias? c) Como resolver os embates do ativismo judiciário e omissão do legislativo? d) e diante das propostas de iniciativa do Legislativo, como antecipar as benesses ou as implicações negativas?

Há uma verdadeira dissenção político-ideológica sobre a possibilidade da flexibilização das leis trabalhistas, enveredando sobre discussões acerca do sistema capitalista, na sua versão neoliberal, e as políticas assistencialistas do regime celetista; bem como do seu anacronismo diante das mudanças que ora se operam. A discussão inicial enveredou pelas mesmas premissas em relação à dúvida de como a terceirização – que não é objeto deste presente estudo –, tal qual se apresenta no mundo jurídico, entre leis espaciais e jurisprudência, é conduzida em nossa sociedade. Portanto, em relação às mudanças dos dissídios coletivos entre empresas e trabalhadores, surge a possibilidade de ratificar juridicamente o negociado (ou os acordos extrajudiciais) em detrimento do legislado. A questão – argumentam os que são opositores às mudanças –, é que existem normas assecuratórias de direitos que não deveriam ser mudadas.

Portanto, parte importante deste processo de mudanças abarcada pela terminologia de flexibilização das leis trabalhistas, é questionar se as negociações coletivas poderiam ser alçadas a outro patamar, em detrimento da própria lei. Desta forma, sobrepondo-se sobre os primados do Direito do trabalho: Princípio da Proteção, Princípio da Norma mais favorável, Princípio da Imperatividade das Normas trabalhistas, Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, Princípio da condição mais benéfica entre outros. A nossa sociedade está preparada para prescindir destas garantias e se submeter à ordem de uma nova conjuntura sócio jurídica de tamanha transformação?

Um caso em tela, que serve de ilustração para este projeto, foi a decisão da Justiça do Trabalho de 1º grau em Santa Catarina julgou improcedente o pleito de uma ex-empregada do Banco do Estado de Santa Catarina (Besc) que, tendo aderido ao PDI (plano de demissão incentivada) – aprovado em convenção coletiva – ajuizou reclamação requerendo verbas trabalhistas, questionando a validade dessa cláusula anuída. O juízo de primeiro grau decidiu pela improcedência do pedido, considerando válida a cláusula de renúncia constante do plano, que previa o adimplemento de todas as parcelas devidas da relação de emprego.

No entanto, a ilustração acima vem de tempos ainda mais anteriores, quando o Governo do Ex-Presidente Fernando Henrique Cardoso, empreendeu esforços para a aprovação do Projeto de Lei 5.483/01, o qual previa a flexibilização da legislação trabalhista, retificando o art. 618 da CLT. Neste projeto, o acordado prevaleceria sobre o legislado, desde que direitos constitucionais mínimos fossem garantidos. Diversos Projetos de Lei tramitam no Congresso Nacional, tais como o de nº 4.962/15, que está apensado do projeto inicial do Deputado Jorge Corte Real, que originalmente solicitava a homologação de acordos extrajudiciais firmados entre os interessados. E o mais recente, que será analisado dentro deste estudo, o Projeto de Lei nº 6787, de 2016, do Poder Executivo, que “altera” o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor além das eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, bem como delega força de lei aos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Vale destacar que a própria Constituição Federal de 1988 já garantia, no seu art. 7º, inciso XXVI, que a Convenção coletiva de Trabalho é instrumento de validade. E ainda neste diapasão, a própria jurisprudência moderna garante às Convenções coletivas de trabalho a característica de fontes do Direito do Trabalho; bem como as Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) também asseguram este caráter às convenções de trabalho.

Portanto, ficam em evidência as exigências de uma avaliação dos elementos legais, que norteiam as relações trabalhistas, enfatizando suas amplitudes e limitações, no que diz respeito à modernidade das relações de trabalho e as vontades entre categorias celebradas pelas Convenções coletivas. Estas últimas como forma de composição dos conflitos coletivos de trabalho. No entanto, como fica o equilíbrio desta balança de interesses? Como estes projetos de leis devem ser processados diante das mudanças propostas?

O primeiro capítulo deste presente estudo abordará as fontes do Direito do Trabalho, enfatizando o caráter jurídico do genérico “contratos coletivos de trabalho” como fonte autônoma, segundo Maurício Godinho Delgado, do Direito do trabalho. Neste momento, estudar-se-á as estruturas conceituais acerca destes institutos, bem será feita a análise da capacidade negocial como elemento de análise para esta conjuntura que desafia o preceito no Direito civil da individualidade em contraposição do poder sindical, diante do coletivo. Para este estudo, empreende-se uma análise apriorística das Convenções e Acordos coletivos como fonte deste Direito do Trabalho, enfatizando o elemento “acordado” do título proposto.

Num segundo momento, analisar-se-á os casos ilustrativos das decisões judiciais, como a do caso do BESC (enunciado acima), e aí entram em cenas os entendimentos jurisprudenciais favoráveis, principalmente pelo STF, em detrimento do entendimento do TST sobre processos trabalhistas. Neste caso em tela, o STF julgou o Recurso Extraordinário 590.415, no qual o BESC havia fechado um acordo coletivo com o sindicato dos bancários, quitando todas as dívidas com os trabalhadores que concordassem em não acionar a justiça trabalhista após o pagamento da indenização. Já no TST, procedeu-se a anulação sob a convicção de que a cláusula de quitação era válida, justificando seu argumento no fundamento da alegação de que a Constituição Federal prestigia a autonomia coletiva como

mecanismo de participação do trabalhador na elaboração das normas que regerão sua vida laboral. Outro argumento do ministro firmou-se nas convenções coletivas constituem legítimo instrumento de antecipação de prevenção de conflitos trabalhistas. De acordo com o entendimento, o ministro Barroso considerou que o princípio da boa-fé da negociação coletiva, justifica que as partes têm capacidade e legitimidade para decidir o que é melhor para ambas.

Neste caso, seria a postura do TST protecionista, em detrimento das mudanças observadas pelas urgências dos acordos entre as partes? Ainda neste sentido, o estudo visa também debater acerca das iniciativas legislativas que promovem a flexibilização das leis, por intermédios de seus parlamentares ou de demanda social, bem como a participação do judiciário brasileiro e sua intervenção judicante como sanadora da lacuna legal frente aos assuntos ventilados. Adiante, uma análise textual, contrastada com as normas trabalhistas e o encaminhamento dos Projetos de Lei em discussões no Congresso Nacional.

A escolha dos autores para o debate sobre este assunto baseou-se nas opiniões e trabalhos direcionados nesta discussão sobre a flexibilização das leis trabalhistas. Para isso, analisou-se em processo de contraposição de ideias – embora os Projetos de Lei tenham proposta que promovam a garantia mínima de direitos constitucionais já sedimentados na CF/88 – explicitando os pontos de vista, com a base legal e reflexiva de cada um. A priori, elencaram-se os trabalhos de alguns doutrinadores, juristas, juízes e textos de pesquisadores, bem como de outros especialistas nesta área, para encontrar neste processo discursivo algumas respostas para nossa problematização.

Ainda como parte complementar a estes dois assuntos, analisar-se-á os conflitos geracionais enredados pelos Projetos de Lei de iniciativa modificadora dentro da perspectiva dos princípios de direito de proteção ao trabalhador, firmados historicamente na CLT. Sendo que para uma análise mais holística, examinar-se-á o Projeto de Lei 6.787 de 2016 e o debate hermenêutico das mudanças pleiteadas nesta iniciativa de mudança de lei.

No capítulo três, analisar-se-á a atividade sindical, que também será objeto de modificação pelos documentos citados acima. O questionamento em torno dos

sindicatos diz respeito à representatividade e do poder negocial dos sindicatos, em contraponto com o princípio da unidade sindical, que segundo os partidários da reforma, não garantem força ao sindicato.

Por fim, no capítulo quatro, será analisada a problemática da negociação coletiva, mediante o conflito entre dois princípios que são determinantes da análise casuística. Princípios estes que são capazes de tutelar a conduta dos atores no processo de negociação coletiva. Têm-se, então, em cheque o princípio da proteção e princípio da autonomia da vontade.

A abordagem metodológica do presente projeto se insere na linha das chamadas “pesquisas qualitativas” que “ênfatizam os aspectos subjetivos do comportamento humano e preconizam que é preciso penetrar no universo conceitual dos sujeitos para poder entender como e que tipo de sentido eles dão aos acontecimentos e as interações que ocorrem em sua vida diária” (ANDRÉ, 1995, p. 18). A pesquisa abordará a perspectiva sociojurídica relacionando ao elemento subjetivo, a hermenêutica jurídica para entender o assunto ora em tela tratado no presente projeto.

Em termos da forma da pesquisa qualitativa, a metodologia empregada foi a dialético-indutiva, os assuntos foram discutidos, apontando os pontos discursivos antagônicos; bem como o método comparativo estabelecendo o exame de pontos dentro da jurisprudência, da legislação e hermenêutica das mudanças propostas nos projetos de lei.

Em relação as fontes de pesquisas utilizadas, sites especializados em Direito serão também utilizados, na plataforma da internet, no qual os assuntos referentes à negociação coletiva recebem o tratamento hodierno que exige o assunto. Também serão utilizadas revistas, jurisprudências, julgados do TST, bem como debates, entrevistas sob os diversos formatos. A confrontação será feita com a formação de teses e antíteses, revelando pontos de vista diferentes, promovendo uma discussão dialética sobre o assunto proposto neste projeto. Será feita esta compilação de material documental, com os relativos fichamentos e apontamentos sobre as disjunções estabelecidas.

Foi necessário o acompanhamento do trâmite do Projeto de Lei 6.787/2016 aprovado na Câmara Federal e do Projeto de Lei da Câmara 38/2017, também aprovado no Senado Federal, que atualmente encontra-se sancionado pelo Presidente da República na forma da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que entrará em vigor depois de decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

1 – CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

1.1 – Uma noção inicial

Segundo a definição legal tomada da Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 611, a Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicadas no âmbito das respectivas representações, com repercussão nas relações individuais de trabalho. Ainda complementa, no parágrafo primeiro, a definição de Acordo coletivo, sendo este facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrarem acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas às respectivas relações de trabalho. Depreende-se destas definições que a própria CLT concedeu status de norma, apresentando característica híbrida, sendo uma contratualista, portanto advinda do Direito Civil e outra legal impondo efeitos a terceiros.

Diante de uma situação fática de conflito, a situação era resolvida pela norma mais favorável ao empregado, neste sentido, operava-se a hierarquia da lei justamente pelo princípio mencionado, que norteiam o próprio Direito do Trabalho. Mas diante da dinâmica da sociedade e das suas modernas relações econômicas, faz-se necessária uma adequação às situações realmente vivenciadas. Por esta razão as negociações coletivas foram ficando em evidência. Neste aspecto, como observou Amauri Mascaro (2015, p. 462.) que:

As normas ajustadas em decorrência de negociação coletiva (...) têm maior possibilidade de atender as peculiaridades de cada setor econômico e profissional ou cada empresa para qual é instituída (...) a legislação é geral e uniforme para toda a sociedade. A negociação é específica para segmentos menores. Permite “a autorregulação de detalhes que a Lei, norma de ordem geral, para toda sociedade, não pode nem deve reger”.

No Curso de Direito do Trabalho o professor e Ministro do TST, sobre a negociação coletiva, dedica capítulo especial para a discussão do tema. Segundo ele, “a negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado

no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva” (DELGADO, 2015, p. 1466). Interessante destacar o caráter coletivo, afirmação que enfatiza o alcance das decisões com esta natureza, extinguindo deste processo os conflitos individuais que, por ventura, surjam depois das negociações das classes profissionais. Importante, esta observação porque diante o caso BESC, citado anteriormente, ao pleito individual antecedeu um acordo coletivo.

Nesta parte introdutória faz uma interessante abordagem de como a negociação coletiva se enquadra no grupo dos instrumentos de autocomposição. Nesta, as partes envolvidas são sujeitos de sua própria disputa. No Brasil, opera-se esta sistemática, de essência democrática. No entanto, Delgado (2015. p, 1467) destaca que:

É claro que a negociação coletiva, sendo dinâmica social relativamente completa, relaciona-se comumente, a algumas das citadas fórmulas heterocompositivas ou mesmo autocompositivas. É o que se verifica com a mediação, a greve e a arbitragem (embora esta ainda não seja frequente nas negociações coletivas, verificadas no Brasil). Estes três mecanismos podem ser considerados, desse modo, instrumentos-meios da negociação coletiva trabalhista.

Nos estudos destes institutos, a perspectiva histórica é sempre um elemento de análise dos usos e entendimentos da negociação coletiva. Desde século XIX, a negociação coletiva sempre influenciou a estrutura democrática do conjunto social. Segundo Delgado (2015 p. 136), “sua importância está na experiência histórica [...] que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou a estrutura democrática do conjunto sócia”.

Como já mencionado anteriormente, a definição expressa na CF/88 define os elementos constitutivos das convenções e acordos coletivos. Interessante observar que estes atos embora de origem privada, criam regras jurídicas gerais, redundando num sentido de lei material, dando dimensão de verdadeiros negócios jurídicos bilaterais ou plurilaterais. De acordo com Delgado (2015, p. 1473), têm características de contratos sociais privados, mas que produzem regra no mundo jurídico. Algumas importantes diferenças entre as convenções e os acordos são próprias das definições no instrumento legal. Os acordos coletivos têm sua abrangência limitada às empresas e trabalhadores envolvidos; já as convenções estabelecem preceitos para as categorias. Neste sentido, segundo Delgado (2015,

p. 1475), “a convenção coletiva incide em universo mais amplo, caracterizado pela base profissional e econômica representada pelos respectivos sindicatos [...] já o acordo... atinge apenas os empregados vinculados à empresa”.

1.2 – As negociações e acordos coletivos como fontes do Direito do Trabalho

Estudar a forma como o fenômeno do direito se manifesta é tema dos mais importantes dentro da ciência do Direito. Segundo Delgado (2015 p. 139), “o tema relativo às fontes do ordenamento jurídico é um dos mais nobres e fundamentais de todo o Direito”. Desta forma torna-se imprescindível a discussão acerca das fontes, averiguando o que fomentou a formação das normas jurídicas e como estas se exteriorizam no mundo em que nos relacionamos.

E sob a perspectiva do ramo do Direito do Trabalho, esta busca tornar-se ainda mais relevante, pois as normas jurídicas trabalhistas têm sua origem das relações contratuais, sendo que depois elas se sedimentam dentro do mundo civil. Neste contexto, de averiguação das formas pelas quais as fontes jurídicas se exteriorizam, podem-se apontar, de acordo com Reale (2012, p. 139, grifo nosso) quatro modalidades: “[...] a **legal**, resultante do poder do estatal; a **consuetudinária**, decorrente dos costumes do grupo social; a **jurisdicional**, decorrente do judiciário; e a **negocial**, decorrente da autonomia da vontade”.

Mas antes de adentrar nesta categorização das fontes, detendo-se, este estudo primordialmente nas fontes de origem negocial, é necessário que se entenda um pouco do contexto histórico deste momento em as normas trabalhistas tiveram sua origem bem antes, numa perspectiva sociológica das relações de emprego.

Deve-se olhar sob o prisma da história na conformação das relações humanas e conseqüente organização destas relações. Segundo Viana (2003, p. 119), estas relações se deram bem antes da industrialização, este capitalismo industrial “não nasceu de repente. Começou a ser construído ainda no sistema feudal, quando a vida cotidiana se regulava pelo sol, pela chuva, pela neve e pelos antigos costumes de servidão e vassalagem”.

A configuração deste sistema econômico dinâmico que se desenvolvia sobre moldes particulares, já no prenúncio da revolução industrial, tinha bases ideológicas próprias acompanhando os ritmos das grandes cidades industrializadas. Este perfil histórico é importante para se entender a dinâmica das relações atuais, especialmente para demonstrar quão desumanas eram as relações estabelecidas entre quem tinha os meios de produção e a força de trabalho. As grandes revoluções industriais modificaram as relações de trabalho, bem como promoveram uma extenuante carga de trabalho. Teorias como o fordismo e o toytismo vieram para disciplinar esta produção industrial, no entanto, para Viana (2003, p.123):

Se a racionalização da fábrica dificultou a resistência individual, fez recrudescer a coletiva. O capital - já agora, monopolista - reunia multidões cada vez maiores. E como o próprio trabalho era uniforme, todos se sentiam mais unidos nos sofrimentos e nos sonhos. Com isso, o operário comum, que antes vinha a reboque do movimento sindical, tornou-se linha de frente.

Portanto, as fontes materiais sob esta visão sócio histórica, dizem respeito aos processos seminais pelos quais os trabalhadores passavam, em função deste sistema econômico que se desenhava. Este sistema desenvolveu suas bases no século XVIII, especialmente na Inglaterra, espalhando-se pela Europa e Estados Unidos. A configuração destes grandes centros urbanos então promovia o surgimento de grandes cidades industriais, fatores de construção de uma sociedade baseada nestas relações comerciais, redundando em relações estabelecidas entre os recursos materiais e humanos. Nestas relações o Direito do Trabalho se formou, originado então normas que regulassem estas atividades e as relações com a força de trabalho humano. De acordo com Delgado (2015, p. 140), na seção dedicada à classificação das fontes matérias de direito, enfatizando suas ramificações entre políticas e sociológicas, afirma que “as fontes materiais justrabalhistas, sob o ponto de vista político [...] dizem respeito aos movimentos sociais organizados pelos trabalhadores, de nítido caráter reivindicatório, como o movimento sindical”.

Pode-se observar que o ordenamento jurídico dentro do Direito trabalhista, quanto à fonte, estrutura-se de forma complexa, sendo compostos por uma intrincada relação entre de intercâmbios, devido ao emaranhado de sujeitos envolvidos nesta composição das normas. Assim, não apenas o legislador tem a capacidade hierárquica de criar as leis, mas o executivo, na sua hermenêutica protecionista, também o executa por meio da jurisprudência; e os atores sociais, dentro do nível

negocial, entre sindicatos profissionais e categorias econômicas, realizam-no de igual forma. No entanto, dentro do Direito positivado, somente após a sedimentação deste, foi que outras formas surgiram dentro deste sistema original de fontes, abrindo caminho para a jurisprudência e para os contratos coletivos¹.

Mas a importância das formas dentro de um sistema jurídico tem a ver com a estrutura de cada ordenamento jurídico. E esta noção de significância pode variar entre países que possuem uma relação em maior ou menor grau com um Estado mais autoritário ou democrático. Segundo Bulgueroni (2014, p. 54), "por exemplo, em países onde predomina a *common-law*, atribuir-se-á maior relevo às fontes jurisprudenciais, enquanto, nos Estados de índole autoritária, o Poder Executivo terá grande destaque na regulamentação das relações trabalhistas".

A relação estabelecida nas convenções coletivas é primordialmente uma negociação entre entes coletivos, sendo que para isso a presença sindical seja imprescindível para a efetivação da força de vontade entre as partes. Estas negociações são entabuladas por entidades sindicais, pois envolvem o âmbito dos sindicatos. Seu caráter coletivo e genérico, é assim, manifesto (DELGADO, 2014, p.164). Esta afirmação guarda grande congruência com o entendimento de Reale (2012 apud BULGUERONI, 2014, p. 52) ao afirmar que:

A fonte negocial é caracterizada por quatro elementos: a) manifestação de vontade de pessoas legitimadas a fazê-lo; b) forma que não contrarie a exigida lei; c) objeto lícito e d) quando não paridade, pelo menos uma relativa proporção entre os partícipes da relação jurídica.

No Brasil, como em alguns países em que as Constituições são prescritivas, há um forte respaldo do primado do negocial dentro desta perspectiva do coletivo, como

¹ "A figura do contrato coletivo de trabalho é um tanto equívoca na história do Direito brasileiro. A CLT já usou esta denominação, antes da reforma de 1967, para designar o diploma negocial coletivo que regulava, correspondendo ao que hoje se chama convenção coletiva de trabalho. Os esforços doutrinários têm conduzido, porém, a algumas ilações sobre o instituto. Uma delas dirige-se a fixar que se trata de pacto contratual coletivo, celebrado no exercício da autonomia privada coletiva com aptidão formal para produzir normas jurídicas. Sob o ponto de vista de sua natureza jurídica, portanto, a nova figura não se afastaria da convenção e do acordo coletivos; consistiria desse modo, em um terceiro tipo de instituto derivado da negociação coletiva de trabalho". (DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTR. 2014. p. 140).

se vê no art. 7º da Constituição de 1988². Mas o que parece ser apenas uma enunciação formal deveria transcender o limite do positivado:

A elocução constitucional transcende, em muito, à forma de exteriorização o pactuado. Contém, na verdade, o reconhecimento estatal do poder inerente às pessoas e, pois, aos grupos por elas organizados de autoconduzirem-se, decidirem sobre o ordenamento de condições de trabalho, de protagonizarem a autocomposição de seus interesses coletivos, solverem suas desinteligências fora do Estado, pela via do entendimento direto, valendo, o que restar pactuado, como lei entre as partes e cada um dos membros representados, se inexistir malferimento a norma de ordem pública estatal (TEIXEIRA FILHO, 2005, p. 1190/1191).

É necessária a busca de uma função social obtida por meio das negociações coletivas. No entanto, a legislação não pacifica literalmente, como uma fonte no Direito do Trabalho. Todavia, é necessário analisar de uma forma mais concreta este fenômeno, considerando a importância das relações oriundas dos próprios interlocutores sociais. Mas é bastante curioso observar que alguns direitos consagrados em convenções e acordos coletivos são incorporados à legislação positivada. Como exemplo disto, pode-se citar a gratificação natalina, decorrente das práticas consuetudinárias e prevista em negociação coletiva. Fato que acabou se tornando em norma obrigatória.

Embora possa se constatar a importância da influência de uma determinada fonte em relação à outra, é necessário entender o momento histórico, político e social onde ela se encontra. Em nosso caso, o Brasil passa por uma verdadeira reanálise de sua conjuntura social por meio das tentativas de flexibilização das leis trabalhistas, justamente modificando este olhar sobre concorrência da fonte estatal e a autônoma na resolução de uma situação, principalmente, econômica que requer profundas mudanças.

No que diz respeito ao sistema negociado, fica claro a intenção das partes nesse processo de tratativas coletivas. A regulamentação é praticamente realizada pelos contratos coletivos de trabalho, sendo que o Estado só atua quando as matérias são consideradas indisponíveis – algumas são temas pontuais de mudança nos documentos que serão avaliados nos próximos tópicos – mas geralmente atingem as áreas de saúde e segurança do trabalhador. Para Amauri Mascaro

² “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: **XXVI** - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Nascimento, o sistema norte-americano baseia neste primado do negociado sobre o legislado, vez que são poucas as leis sobre direitos individuais, e a despeito de algumas legislações sobre regulamentações coletivas, a organização sindical não é moldada por elas, razão pela qual há o predomínio de intenso pluralismo sindical no país (NASCIMENTO, 2011, p.103).

Por outro lado, o sistema legislado, sob o primado da lei, opera mediante o poder estatal, sendo a regulamentação negocial com menor poder de barganha. Há a prevalência de uma norma mínima e os conflitos são guiados pelos princípios protetivos do Direito do Trabalho, pelo Princípio da norma mais favorável, por exemplo. Mas como já foi dito anteriormente, o sistema brasileiro coloca na balança os dois sistemas, no entanto, a prática tem mostrado o caráter secundário do negociado. Dessa forma, como também foi ilustrado anteriormente, é necessário fazer uma análise da conjuntura social, econômica e política, analisando os fundamentos que possam vir a orientar a atuação na sociedade contemporânea. Por esta razão, a necessidade de se entender o engendramento das forças atuantes na sociedade que requerem ou rechacem as mudanças.

2 – INICIATIVAS CONTEMPORÂNEAS DE ALTERAÇÃO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

2.1 – Um histórico de mudanças

A pesquisadora Renata Bulgueroni, em sua tese de doutorado, empreendeu robusto estudo sobre os acordos e convenções coletivas de trabalho. Em capítulo destinado às Alterações Legislativas e proposta, ela faz um apanhado de todas as propostas legislativas que intentaram ou promoveram reformas nos textos legais (BULGUERONI, 2014, p. 179). Os registros de sua pesquisa remontam a 1992 quando da Lei nº 8.452 propunha mudanças sobre política salarial, a qual já fazia menção à expressão “contrato coletivo de trabalho”. Esta fora logo revogada, no entanto um anteprojeto de 1993 previa o contrato coletivo de trabalho como resultante de negociação coletiva, mas de caráter nacional. Vale a pena conferir a exposição de motivos do projeto:

São mantidos dois níveis conhecidos de negociação, o da empresa e o da categoria. No entanto, é criado mais um nível, com o que os instrumentos normativos de autocomposição passam a ser três: o acordo coletivo, aplicável aos trabalhadores da empresa ou empresas; a convenção coletiva de trabalho, que é o vínculo intersindical de categoria econômica e profissional; e o como inovação, o contrato coletivo de trabalho, que estabelecia as normas gerais aplicáveis aos acordos e convenções³.

Em geral o contrato coletivo, que hoje não encontra auspício dentro da nossa lei moderna, era apenas um contrato de cunho mais geral e com orientações para as regular os acordos e convenções coletivas de trabalho.

Então, deparamo-nos com o Projeto de Lei nº 5483/01, que alterou o art. 618 da CLT, que dava mais poderes às negociações coletivas, desde que não contrariasse a Constituição e as normas de segurança de saúde e trabalho. A proposta trouxe diversas discussões acerca de suas consequências, de um lado profetizava-se a precarização das leis trabalhista e, por conseguinte, dos direitos dos empregados. Segundo a pesquisadora (2011, p. 188), “quanto a tais críticas, bem se posicionou, à época Amauri Mascaro Nascimento, ao salientar que o referido projeto apenas demonstrava a continuidade de uma postura já adotada desde 1988”:

³ Texto integral do Anteprojeto disponível online em: <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/955754/pg-69-secao-1-diario-oficial-da-uniao-dou-de-20-01-1993>. Acesso em: 28 ago. 2017.

E não a decapitação da CLT, como exageradamente se afirma, pois se assim fosse, a luta travada contra o projeto teria que ser voltada também para os art. 7º, VI, da CF/88 – o qual, como se viu, permite a redução de salários mediante negociação coletiva, sobretudo, em matéria salarial, o negociado sobre o legislado.

Os esforços foram válidos no sentido de propor mudanças e novas perspectivas nas relações de trabalho, mas deixou numa verdadeira quebra de braços políticos e trabalhadores, bem como sindicatos patronais – em minoria – e os sindicatos laborais, que temiam a precarização dos direitos trabalhistas. Finalmente, o projeto acabou sendo arquivado no dia 16 de junho de 2004, pela Câmara dos Deputados. Segundo a pesquisadora (2014, p. 190) “o argumento utilizado para sustar o andamento de referido projeto foi de que alteração legislativa de tamanha magnitude demandaria, primeiramente, profunda reforma no sistema sindical”.

O foco deste projeto não seria propriamente este resgate histórico de todas as propostas e intenções de alterações legais. No entanto, é necessária a intelecção destas propostas que iniciaram as discussões que ora se estabelecem nos projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional. O Professor Arion Romita faz uma interessante abordagem dos benefícios que poderiam surgir com a aprovação do Projeto de Lei nº 5.483/01, entre elas: a) mudança do local onde ocorre a negociação entre empregado e empregador, passando para a esfera dos sindicatos; b) mudança do nível de negociação, alcançando o nível do coletivo; c) mudança do tempo em que ocorre a negociação, estabelecendo celeridade na resolução de conflitos ainda na vigência do contrato de trabalho; d) mudança da natureza dos direitos negociados.

Antes de adentrarmos os projetos de lei nº 427/2015 e 4.962/2016, faz-se necessário a análise do Relatório do Ministro Roberto Veloso sobre o caso do BESC (BANCO DO BRASIL S/A- SUCESSOR DO BANCO DO ESTADO DE SANTA CATARINA S/A - BESC). Na Ementa observam-se todos os fundamentos do voto do referido Ministro. Tal instrumento é de crucial importância, pois colocaram em discussão as interpretações do STF, em dimensão constitucional e o caso concreto de um acordo coletivo, representado no Plano Demissão Incentivada ou Dispensa Incentivada com ampla participação dos empregados. Segue importantes argumentos da Ementa:

“DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas [...] 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso” (STF, Pleno, RE 590.415/SC, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe 29.05.2015).

A Ementa em questão trata de recurso extraordinário 590.415 no qual o Banco do Brasil S/A, sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A (BESC) recorreu de um acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que não aceitou a quitação ampla acordada entre as partes. Neste caso o Banco a rescisão advinha da adesão da recorrida ao Plano de Demissão Incentivada de 2001 (PDI/2001). O Banco ainda refutava seu pleito reforçando que o termo de rescisão fora feito conforme preceituava os ditames do (art. 5º, XXXVI, CF) e o bem como o direito ao reconhecimento dos acordos coletivos (art. 7º, XXVI, CF), tal como previstos pela Constituição de 1988.

O teor do recurso extraordinário tem promovido várias controvérsias na Justiça do Trabalho. Nos Tribunais Regionais do Trabalho, muitas decisões sobre a validade destas quititações amplas do contrato de trabalho, em consequência de adesão a plano de demissão incentivada. Mas pode-se observar que a fundamentação do Relatório do eminente Ministro se fundamenta nos artigos ora citados, especialmente do art. 7º da Constituição, este, ao longo do relatório permanece como irrefutável argumento:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...];

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (grifou-se); “Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão 10 Supremo Tribunal Federal Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil. O documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/> sob o número 8354354. RE 590415 / SC competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

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

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

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

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

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

Esta orientação firmada pelo Supremo Tribunal Federal é efeito das decisões jurisprudenciais que têm acontecido diante das diversas situações casuísticas de discussão sobre a flexibilização de direitos trabalhistas apresentados pela Justiça do Trabalho. As diversas instâncias do judiciário estão decidindo sobre as questões que envolvem a indisponibilidade dos direitos trabalhistas. De uma forma meramente exemplificativa e há alguns casos de precedentes do TST, órgão competente para julgar os dissídios coletivos e órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, nos quais vão de encontro ao entendimento do STF: redução de horas in itinere (cfr. E-RR-690-82.2013.5.09.0459, DEJT de 15/05/15); alteração da base de cálculo das horas in itinere (cfr. E-RR - 132800-63.2008.5.15.0100, DEJT de 15/05/15); majoração de carga horária em face de transferência de setor por automação de serviços (cfr. E-RR-280800-51.2004.5.07.0008, DEJT de 20/06/14); desconsideração da hora noturna reduzida em jornada de 12x36 (cfr. E-ED-RR- 631600-36.2007.5.09.0594, DEJT de 24/10/14); retenção de parte da gorjeta pelo empregador (E-ED-RR-139400- 7 Coordenação de Comissões Permanentes - DECOM - P_7172 CONFERE

COM O ORIGINAL AUTENTICADO PL 4962/2016 03.2009.5.05.0017, Rel. Min. Márcio Eurico, DEJT de 21/11/14); quitação de passivo trabalhista em PDV (E-ED-RR-206100-27.2007.5.02.0465, DEJT de 19/12/14). O que está em jogo são as negociações coletivas, segundo entendimento da jurisprudência do STF e do art. 7º, incisos VI, XII, XIV e XXVI, da CF, que faculta esta negociação trabalhista mediante, sob a mediação sindical, quando se tratar de salário e jornada de trabalho, fato não observado com devida atenção pelas Cortes Trabalhistas.

De acordo com a Constituição Federal, em se tratando de salário e jornada, com vantagens compensatórias pactuadas pelas empresas nesta flexibilização de determinados direitos, não há como se falar em nulidade das cláusulas. De fato, se tomarmos em consideração normas de medicina e segurança do trabalho, processuais ou relativas a direito de terceiros, há proibitivo legal. A questão também envereda pela validação dos instrumentos com o um todo em relação aos pontos negociados. Vez que a negociação é resultado de mútuas concessões. Neste sentido, o voto do Min. Teori Zavascki, na situação casuística:

“Considerando a natureza eminentemente sinalagmática do acordo coletivo, a anulação de uma cláusula tão sensível como essa demandaria certamente a ineficácia do acordo em sua integralidade, inclusive em relação às cláusulas que beneficiam o empregado. Aparentemente, o que se pretende é anular uma cláusula, que poderia ser contrária ao interesse do empregado, mas manter as demais. Não vejo como, num acordo que tem natureza sinalagmática fazer isso sem rescindir o acordo como um todo” (págs. 39-40 do inteiro teor do acórdão)⁴.

Com efeito, a dificuldade que a Justiça do Trabalho enfrenta ao analisar as ações anulatórias de cláusulas de convenções e acordos coletivos, vincula-se ao fato ao bojo da negociação, identificando a magnitude das vantagens compensatórias que foram obtidas pelos trabalhadores em face da flexibilização de seus direitos.

Houve uma verdadeira transição do modelo corporativista para um modelo trabalhista mais democrático com a Constituição de 1988. Esta restabeleceu o Estado Democrático de Direito, afirmando os fundamentos da cidadania, a dignidade humana, o pluralismo político e reconheceu vários direitos sociais. O direito coletivo do trabalho, por exemplo, promoveu a autonomia coletiva da vontade como

⁴ BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Recurso Extraordinário 590.415 Santa Catarina. Direito do trabalho. Acordo coletivo. Plano de dispensa incentivada. Validade e efeitos. Brasília: STF, 2015.

instrumento pelo qual o trabalhador ratifica sua própria existência e das relações de trabalho modernas. Nesta nova dimensão do direito temos o empregador, entidade coletiva representante da categoria econômica e os empregados, categoria representada pelo respectivo sindicato e munido de considerável poder de barganha. Este poder está assegurado, como vimos no art. 7º da CF/88, pelas prerrogativas de atuação do sindicato, pelo direito de mobilização e da greve. Por esta razão, a autonomia coletiva da vontade não dever ser tratada nos mesmos limites da autonomia individual.

O relatório do ministro, diante suas exposições e considerações, deu provimento ao recurso Extraordinário em favor do Banco. Desta forma, criou-se no sistema trabalhista verdadeira ruptura com incontestes princípios do Direito do Trabalho, mas inaugurou, estabelecendo fixação como tese de repercussão geral, o instituto do negociado extrajudicial. Portanto, reconhece-se a importância dos atos negociais coletivos na contemporaneidade.

2.2 – Os Projetos de Lei nº 4.962/2016 e o nº 6.787/2016

As respostas para as perguntas problematizadas no presente projeto representam uma tentativa de analisar a famigerada proposta de institucionalização da flexibilização das leis trabalhistas. Mas não somente este fenômeno que atualmente se opera e transforma numa das maneiras mais viáveis de se manter a estrutura capitalista moderna. No entanto, ao longo do processo evolutivo da humanidade, os direitos humanos têm se intensificado tanto na seara individual como na coletiva, para a manutenção histórica dos avanços sociais e jurídicos pelos quais as grandes crises econômicas, as guerras e conflitos de todo gênero que promovem uma ruptura destes padrões.

Referente ao tema suscitado, a flexibilização é um assunto que está promovendo mudanças estruturais nos princípios trabalhistas, bem como nas tentativas de emenda da CLT. Esta tem este poder declaratório dos direitos aos quais ao longo da evolução – embora ela ainda represente uma realidade anacrônica – dos direitos e garantias ao trabalhador e às condições de trabalho. No entanto, a importância das negociações de teor coletivo, tem colocado em cheque valores e princípios que esculpíram a própria CLT e os princípios constitucionais.

Neste sentido, é praxe nos Tribunais do Trabalho as negociações são em sua totalidade rechaçadas, segundo o Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, isso retira a própria legitimidade das associações sindicais. Ou seja, a vontade estabelecida entre patrões e empregados promove inseguranças jurídicas. Mas como vimos os entendimentos do STF, a mudança de paradigma tem estabelecido uma mudança a estas decisões dos Tribunais, ratificando os princípios máximos da Constituição Federal em contraste com instrumentos infraconstitucionais. Nos dissídios coletivos de categorias laborais, o TST se insurge diante da lacuna do legislativo e institui a súmula 331, que precariamente, ou paulatinamente resolve a situação, mas em relação ao negociado e o legislado a disputa está num nível tanto jurídico, político, social e epistemológico.

Na iminência da aprovação de uma lei que modifique esta realidade – o encaminhamento do projeto de lei 4962/16 está em análises pelas Comissões da Câmara Federal – a modernização, prestigiando a negociação coletiva mudará sua definição legal, observando a CLT. No entanto, a precarização dos direitos trabalhistas é uma ameaça aos defensores dos princípios protecionistas da CLT. Por outro lado, é pacífico nas proposituras das mudanças aqui ventiladas, que as negociações coletivas seriam apenas validadas se houvesse compensação ou vantagens econômicas para a categoria de empregados.

Por esta razão, alguns juristas se alternam em suas previsões e antecipações para o fortalecimento sindical ou a adequação legislativa para o fenômeno. Tal embate jurídico-social é a motivação deste trabalho.

O que os dispositivos constitucionais que tratam expressamente sobre negociação coletiva, sob a perspectiva dos atos normativos, que são as convenções e acordos coletivos, como visto anteriormente, definem as convenções e acordos coletivos de trabalho como fontes formais e materiais e que, no caso de salário e jornada de trabalho, é possível sua negociação mediante tutela sindical. É o que está escrito na Constituição. Ou seja, normas legais que disponham sobre estas condições de trabalho são passíveis de flexibilização, desde que esta seja estabelecida em negociação coletiva entre empresas e sindicatos, nos limites da própria Constituição.

2.2.1 – Projeto de lei nº 4.962/2016: a prevalência do acordo coletivo sobre a lei

O projeto de lei 4.962/2016 de autoria do deputado Júlio Baptista Lopes do PP do Rio de Janeiro, propõem, em suma, a alteração do art. 618 da CLT, que possui a seguinte rubrica: “As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título”. Já a proposta de alteração, ficaria com a seguinte redação:

Art. 1º O artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação: “Art. 618 – As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de medicina e segurança do trabalho. § 1º - No caso de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, autorizada pelos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal, a convenção e acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado. § 2º - A flexibilização de que cogita o parágrafo anterior limita-se à redução temporária de direito legalmente assegurado, especialmente em período de dificuldade econômica e financeira pelo qual passe o setor ou a empresa, não sendo admitida a supressão do direito previsto em norma legal. § 3º - Não são passíveis de alteração por convenção ou acordos coletivos de trabalho normas processuais ou que disponham sobre direito de terceiro. § 4º - Em caso de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva que tenha disposto sobre normas de medicina e segurança do trabalho, processuais ou de direito de terceiros, deverá ser anulada igualmente a cláusula da vantagem compensatória, com devolução do indébito.”

Percebe-se que a proposta, elenca, pontualmente, alterações ao que ele denomina de condições de trabalho, para estipular quais direitos constitucionais seriam passíveis de negociação. Observa-se que tais menções já constam no próprio texto da Constituição Federal (vide artigo no item **3.1**) que permite a negociação nestes itens. E a explicação é ainda mais robusta porque utiliza o embasamento de orientações da OIT neste sentido. A Organização Internacional do Trabalho - OIT possui duas Convenções, que foram ratificadas pelo Brasil, propondo aos países signatários a ratificação da negociação coletiva como forma de composição dos conflitos coletivos de trabalho. Entre estas convenções estão as Convenções 98, de 1949, e 154, de 1981 da OIT. No caso da Convenção 98 da OIT,

na qual o art. 4º dispõe expressamente que: “deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.”. Em resumo, este artigo vem ao encontro das justificativas em torno destas alterações, pois enfatizam a necessidade de se tomar medidas apropriadas às condições de fomentação e promoção da negociação coletiva, ou seja, as medidas adotadas estimulam, mas não comprometem a negociação coletiva.

É importante observar que as propostas de alteração que se encontram no caput deste artigo 618, da CLT, deixa claro quais são os limites às negociações, antevendo que sob nenhuma hipótese, as condições de trabalho ajustadas no Acordo ou Convenção coletiva de trabalho, possam destoar do dispositivo legal da CF/88, se atingir normas de medicina e segurança do trabalho. Além do mais, não serão permitidas, segundo o próprio texto na sua nova redação, suprimir direitos positivados, sendo prevista também as vantagens compensatórias.

Ainda utilizando como justificativa as convenções da OIT, a proposta de alteração utiliza-se da Convenção 154, sobre o “Incentivo à Negociação Coletiva”, com seu texto aprovado no Brasil pelo Decreto Legislativo 22, de 1992, e promulgada pelo Decreto 1.256/94 do Poder Executivo. Neste documento, no se artigo 2º:

Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Depreende-se desta redação que o intuito da negociação coletiva é sempre a primazia do ato negocial entre as partes, e a devida ratificação dentro do Brasil comprova a importância deste documento como instrumentos de valorização destes acordos entre as partes. Além destes artigos mencionados em sua integralidade, os artigos 5º e 8º, deste mesmo documento, enfatizam esta necessidade destas

medidas aliadas às condições nacionais de estímulo à negociação, revelando um caráter de diálogo entre os interesses dispostos nos acordos. Em outras palavras, deve-se incentivar as negociações coletivas significa de modo que esta liberdade não seja obstruída pelo intervencionismo estatal deliberado.

2.2.2 – Projeto nº 6.787/2016: o acordo coletivo com força de lei

A título de ilustração, registra-se parte inicial do relatório da Comissão Especial sobre o Projeto de lei 6.787/2016:

A Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei no 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “altera o Decreto-lei no 5.452, de 1o de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”, também denominada de “Reforma Trabalhista”, foi criada mediante Ato da Presidência da Câmara dos Deputados de 3 de fevereiro de 2017, com base no inciso II do art. 34 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD), constituída e instalada em 9 de fevereiro desse mesmo ano. Segundo a sua justificção, o projeto em análise tem por objetivo **“aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores**, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.o 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário”. (grifos nossos).

Este é o preâmbulo do relatório apresentado pelo Relator da Comissão Especial da Reforma Trabalhista, no qual pode-se inferir informações importantes sobre a proposta do Projeto de lei nº 6.787 de 2016. A proposta altera a CLT e tem iniciativa da presidência da Câmara dos Deputados, fato que registra o interesse de partidos (por conta de representatividade alguns partidos de menor representação não possuem poder de voto) envolvidos com a reforma pretendida. Ao tempo da escritura desta monografia, este relatório estava na sua primeira versão com a propositura de várias emendas a proposta original. Reforça-se o ponto de discussão deste presente estudo das repercussões do julgado sobre o legislado, sendo que a reforma trabalhista, alinha a qual o projeto de lei 6.787/2016.

Portanto, é de suma importância a leitura deste relatório para entender o posicionamento pontual do relator em referência aos assuntos discutidos na proposta. A justificativa se baseia, e reafirma a proposta de aprimoramento das relações de trabalho. Dentro desta perspectiva dicotômica, entre as reformas e

manutenção das leis já existentes, vários especialistas e juristas foram convidados a se manifestar no intuito de criar um senso crítico acerca do assunto para os membros da Comissão. De acordo com José Pastore:

Tamãha variedade de situações não pode ser administrada por leis gerais e que se referem a apenas uma parcela do mercado de trabalho atual. Foi isso que levou os países avançados a fixar a maior parte das proteções trabalhistas nos contratos negociados, porque a livre negociação permite criar proteções ajustadas a diferentes realidades⁵.

E ainda enumera países que implementaram seus estatutos no sentido de ampliar o protagonismo das negociações coletivas: “Vários outros países, porém, vêm reformando seus estatutos no sentido de ampliar o papel das negociações coletivas na fixação das condições do trabalho”⁶.

Ainda sobre a questão sindical, foi a questão abordada pelo Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Carlos Henrique Bezerra Leite:

E mais: ao se falar em “negociado” sobre o legislado — o que até agora os colegas que me antecederam não falaram —, devemos constatar que o nosso movimento sindical é frágil. Existe uma unicidade sindical que é contrária aos princípios da Organização Internacional do Trabalho. Para falarmos em sindicatos fortes para negociar, teríamos que ratificar a Convenção nº 87, da OIT. Essa Convenção, segundo aquele organismo internacional, que é um paradigma para o mundo inteiro, estabelece a liberdade de criação de sindicatos — e não apenas a lei dispor qual é o modelo de representação⁷.

No que diz respeito às questões que se referem ao negociado sobre o legislado, alguns pontos enfrentados pela proposta alteram substancialmente a questão da representatividade dos sindicatos, reduzindo a representação apenas a figura de uma pessoa como representante da categoria numa empresa por exemplo. Senão vejamos a nova redação do artigo 523-A:

É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios: I - um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição; II - a eleição deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade,

⁵ PASTORE, José. **CLT: negociado e legislado**. Estadão. Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,clt-negociado-e-legislado--imp-,1775109>. Acesso em: 15 mar. 2017.

⁶ Ibidem, p.1

⁷ Câmara dos Deputados. **Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/notas-taquigraficas/nt-22-03.17>. p. 20. Acesso em: 28 ago. 2017.

para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria; e III - o mandato terá duração de dois anos, permitido uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final do mandato. § 1º **O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências: I - a garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho;** e II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias. “§ 2º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão conter cláusulas para ampliar o número de representantes de empregados previsto no caput até o limite de cinco representantes de empregados por estabelecimento.” (NR).

Alguns juristas participaram, a convite da Comissão especial, para se manifestarem jurídica e ideologicamente sobre certos pontos da proposta acima citada. No que concerne ao artigo sugerido, o Advogado do Sinpro –SP, Ricardo Gebrim, manifestou-se:

Esse projeto foi muito bem elaborado em como destruir o processo de negociação coletiva a médio e a longo prazo, primeiro porque se estabelece, numa reivindicação que é reivindicação histórica da organização por local de trabalho, uma figura que o próprio projeto já declara que não estará necessariamente vinculada ao sindicato. Qual é a intenção disso senão, evidentemente, gerar uma situação de disputa paralela com representantes ligados aos RH's das empresas, que vão disputar com os sindicatos no processo de negociação coletiva?⁸

Esta modificação, de fato, torna a figura do empregado sem representação sindical, em verdadeira posição de impotência diante do poder de barganha do empregador. Fato, que se torna uma das principais refutações ao projeto mencionado, quando desta propositura numa simbólica destituição da figura sindical.

A justificação deste projeto envereda por diversos pontos da CLT, mas conforme já foi explicitado, este estudo se debruçará sobre a questão do negociado sobre o legislado. Neste quesito, as alterações sugeridas acerca da pertinência do tema, atinge o artigo 611 da CLT. E tem a seguinte redação:

A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre: I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas

⁸ Câmara dos Deputados. **Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/notas-taquigraficas/nt-22-03.17>. páginas 22-23. Acesso em: 28 ago. 2017.

ininterruptas de trabalho; II - pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais; III - participação nos lucros e resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas; IV - horas in itinere; V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos; VI - ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria; VII - adesão ao Programa de Seguro-Emprego - PSE, de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; VIII - plano de cargos e salários; IX - regulamento empresarial; X - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento; XI - trabalho remoto; XII - remunerações por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado; e XIII - registro de jornada de trabalho. § 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. § 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro. § 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado. § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.”.

A nova redação, se observar alguns incisos, aproxima-se em certo ponto do projeto visto no item anterior. As negociações ganham importante papel nas relações trabalhistas. E esta é uma das fundamentações da justificativa do projeto, primaziando, segundo o próprio texto, o fortalecimento da negociação sindical. Mas a proposta é taxativa, elencando quais os temas que poderão ser objeto de negociação.

No entanto, a questão da modernização das relações trabalhistas e a tão propalada geração de empregos, é veementemente rechaçada pelo Gustavo Tadeu Alkmim (Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho — 1ª Região), como exemplo ele cita as situações em grandes empresas que terceirizam os seus serviços:

Para falarmos sobre novos empregos, nós temos que pensar quais empregos serão criados. E aí, só para destacar o restante da minha fala, cito um caso bem recente noticiado no jornal sobre trabalhadores desesperados que atacaram e depredaram uma fábrica chinesa daquela indústria de roupa sueca H&M, que todos nós conhecemos quando vamos aos Estados Unidos. Essa indústria ficava situada em Myanmar. Myanmar é um paraíso da indústria têxtil que fica ali próximo da China, onde são

empregados cerca de 300 mil trabalhadores, 300 mil postos de trabalho. Esse paraíso de mão de obra para a indústria têxtil foi o motivo da corrida dessas H&Ms, Gaps, enfim, dessas empresas de vestuário para aquele país. E isso ocorreu porque o país resolveu disputar o seu salário mínimo, para esses 300 mil trabalhadores, com o Vietnã e o Camboja. [...] No Camboja, o salário mínimo é de 145 dólares. Mas, no Vietnã, os trabalhadores recebem 90 dólares. Esses são os postos de trabalho criados. Em Myanmar, são 63 dólares, cerca de 190 reais⁹.

Esta é a famosa precarização dos serviços, que acabam diminuindo a proteção a questões como a equiparação dos salários, cujos serviços prestados são os mesmos desempenhados. Portanto, como o próprio desembargador questiona, deve-se ater para a real consequência destas práticas.

Com relação ao parágrafo 3º, do caput do artigo reformado, Carlos Henrique Bezerra Leite, faz as devidas observações ainda sobre a capacidade de as reformas promoveram a geração de empregos, e sugere – como tem acontecido durante todo processo, até então observado, de confecção da referida proposta – são as emendas ao projeto:

Qual é a proposta conciliatória que pode resolver, se houver realmente boa-fé do projeto em gerar emprego? Enfim, são duas coisas: manter os atuais empregos e fazer com que haja atratividade para gerar novos empregos. Não é essa a proposta? Porque não se podem gerar novos empregos com desemprego. Tem que se assegurar os atuais empregos e abrir espaço para novos empregos. Qual seria a proposta? Acrescentar um § 5º, a esse artigo 611-A, no seguinte sentido: às empresas que celebrarem acordos coletivos, nos termos desse dispositivo, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa durante o prazo da vigência do acordo coletivo¹⁰.

Observa-se, então, o caráter lacunoso do projeto, como bem sugeriu o Professor e Jurisconsulto, emendando a proposta, reforçando assim, o objetivo protecionista ao trabalhador. Nesta proposta de acréscimo, fica evidente a intenção de se garantir ao empregado condições de estabilidade diante às avenças realizadas no acordo coletivo de trabalho.

⁹ Câmara dos Deputados. **Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/deputados/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista/reuniao-0110-17-de-220317>. p. 14. Acesso em: 28 ago. 2017.

¹⁰ Câmara dos Deputados. **Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/notas-taquigraficas/nt-22-03.17>. p. 68. Acesso em: 28 ago. 2017.

3 – A REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

A organização dos trabalhadores se inicia na década de 1930, durante o governo de Getúlio Vargas, com uma dupla finalidade, qual seja, a representação dos trabalhadores perante o Estado, e a representação deste, perante àqueles.

O projeto de Getúlio Vargas, como aponta Wilson Steinmetz (STEINMETZ, 2008), focava-se em uma compreensão paternalista e autoritária frente ao conflito social, destinando ao Estado a tarefa de coordenação e disciplina dos atores sociais. Na prática, significava que o Estado iria ditar a agenda e o ritmo político, mais precisamente, o sindicato seria mais uma figura de um órgão consultivo, e menos um incitador de resolução de conflitos sociais, legalistas e políticos.

Seguindo esta compreensão, o sindicato ficava refém do Estado, ao depender do seu reconhecimento para existir, e mais ainda, ao seguir as diretrizes estabelecidas pelo Decreto 24.694/1934 relativas à organização e administração interna dos sindicatos, que dificultava a participação efetiva dos trabalhadores nas discussões e tomadas de decisão dentro dos sindicatos:

Em função desse modelo implantado por Getúlio Vargas, via legislação, o movimento sindical sempre esteve às voltas com a crise de representatividade de seus dirigentes, com credibilidade muito abaixo do desejável, com a multiplicação e atomização das entidades sindicais e baixíssimo índice de sindicalização. (STEINMETZ, W., 2008. p. 252)

O projeto implementado durante o governo Vargas deixou uma herança negativa – que pode ser observada ainda hoje – quando na criação de um costume sindical que desfavorecia a participação de seus filiados, ignorando assim sua capacidade de interação e incitamento de novas agendas no âmbito da tomada de decisão do Estado.

Somente no final dos anos de 1970, o sindicalismo no Brasil passou por um movimento de mudança de suma importância para ampliação e refinamento da representação dos interesses da classe trabalhadora. A ditadura militar iniciada em 1964, passou a desatender o movimento sindical na tomada de decisão, forçando com que o sindicalismo redefinisse a organização do movimento, bem como sua forma de atuação frente ao projeto político em cena:

Esse momento de ressurgimento do sindicalismo nacional foi caracterizado, em uma de suas dimensões, pela concorrência de projetos políticos e sindicais entre setores da esquerda, mais especificamente entre o Partido dos Trabalhadores (PT) e o Partido Comunista Brasileiro (PCB). (SANTANA, M. A. 1999)

Isto posto, os fatos que sucederam a nova organização sindical marcaram profundamente o cenário político da década de 1980, A nova organização fez com que o sindicalismo avançasse e se consolidasse frente à disputa por espaço político, e mais precisamente, maior participação política.

Assim, o sindicalismo se firmou com um dos principais atores responsáveis pelo agravamento da crise do regime militar no final dos anos de 1970, e, entrando na década sucessora, intensificou seu processo estabilização de suas bases com foco não somente na disputa entre capital e trabalho, mas também com o foco nas lutas da arena política (SANTANA, 1995).

Se podemos duvidar do impacto geral da discussão sobre ética e a democracia, podemos perceber que pelo menos para os partícipes das campanhas o impacto foi bastante grande. Não era suficiente e muito menos honesto, ficar exigindo ética na política para os outros, enquanto em suas próprias ações e práticas não se exigia nem tanta ética assim. E com este novo olhar que se pôde observar toda uma trajetória e fazer um balanço sobre determinadas ações e relações. Afinal, como construir uma nova sociedade assentada em práticas e valores "corrompidos". (SANTANA, M. A., 1995. p. 86)

Como apontado por Antunes e Silva (ANTUNES, R. & SILVA, J. 2015), após a ditadura militar, uma nova forma de sindicato nascia, buscando a ampliação das arenas de disputa política e sociais. A delimitação estabelecida durante o governo Vargas, que reduzia a atuação às lutas de classe, foi ampliada para uma visão que passava a assumir também as lutas sociais.

Já na década de 1990, com as eleições de Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso, inicia-se no Brasil o desenvolvimento das políticas neoliberais, que afetam a estrutura de produção no Brasil, através da internacionalização e financeirização do capital:

A fusão entre neoliberalismo e reestruturação produtiva, dentro de um universo conduzido pelo capitalismo financeiro, gerou profundas transformações no mundo do trabalho, afetando, em especial, o sindicalismo. Informalidade, flexibilização e terceirização passam a ser imperativos empresariais. (ANTUNES, R. & SILVA, J., 2015, p. 515)

Destarte, outro ponto de discussão sobre a reforma trabalhista firma-se sobre o questionamento da representação sindical no Brasil. Um dos grandes entraves apontados pelos não partidários dos acordos e convenções coletivas deve-se ao fato de nem sempre as aspirações negociadas refletem o desejo do interesse de uma coletividade.

Segundo Galantino, (2006 Apud BULGUERONI, 2014, p. 68) uma teoria do mandato, envolveria estes atores sociais nos quais os interesses coletivos estariam sobre uma força mandatária, “neste sentido, merece relevo a teoria do mandato, difundida na década de 1950 pela doutrina italiana”. Haveria uma justificativa do ponto de vista civilista, a qual reforçaria o princípio de negociação dos interesses coletivos em prevalência dos individuais. Ainda segundo a pesquisadora, haveria outras teorias apontadas por Alice Monteiro de Barros (BARROS, 2013, p 132), como a teoria da Personalidade Moral e Fictícia, que identifica o sindicato com seus associados; a teoria do Pacto Social, os empregados celebram um pacto com o sindicato e teoria da Representação Legal, no qual o poder do sindicato decorre da lei. No entanto, estas teorias servem para firmar as teorias acerca do valor dos sindicatos em favor dos trabalhadores. Mas será que no Brasil, esta representatividade não enfrenta dificuldades? Para Delgado, (2015, p. 1422):

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por lações profissionais e laborativas comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.

A questão que envolve os sindicatos no Brasil é a sua unicidade defendida pela Constituição Federal, sendo que em outros países, os sistemas vigentes são da liberdade sindical, sendo este recomendado pela OIT na sua Convenção 87 de 1948, a qual não foi chancelada no Brasil. Neste sentido a questão da obrigatoriedade da representação sindical, de acordo com a Constituição brasileira está ainda adstrita aos preceitos do Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida

pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município. E ainda o Art. 114, §2º, o amplo poder normativo da Justiça do Trabalho. Portanto, percebe-se ainda, segundo o Projeto de lei 6.787/2016, de acordo com a redação sugerida no Art. 523-A, no seu Parágrafo primeiro: O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências: I - a garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho. Diante desta nova configuração da representatividade sindical dentro das empresas, como fica o poder de negociação, sem a atuação do sindicato da categoria profissional? Segundo o posicionamento do Procurador do Trabalho, Renan Bernardi Kalil:

A crítica que o Ministério Público do Trabalho apresenta em relação a esse aspecto é que, se nós examinamos a doutrina trabalhista, se examinamos a experiência dos países europeus, que têm maior experiência de prática de representação no local de trabalho, vemos que os poderes atribuídos ao representante são extremamente reduzidos¹¹.

A questão se problematiza, pois ainda no seu segundo inciso este representante pode atuar no conflito de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho ou de verbas rescisórias. O ponto a ser observado é que a própria Constituição estabeleceu limites à atuação com algumas exceções em relação a isso, como a irredutibilidade salarial, salvo acordo ou convenção coletiva e a redução da jornada de trabalho e dos turnos ininterruptos.

E ainda sobre a questão da representatividade sindical, deve-se atentar para o fato de os empregados sofrerem com a escolha do sindicato que os representa. Desta forma, estes atores sociais não têm autonomia no que diz respeito a quem os representará. Delgado (2015, p. 1433), discute sobre as contradições que se dão entre o texto constitucional de 88 e da CLT em razão da intervenção estatal:

O ponto cardinal do presente debate é interpretar-se a correta extensão do art. 8º, I, da Constituição, que vedou o Estado a interferência e a intervenção na organização sindical. Isso em contraponto ao Título V da CLT, que regula a organização sindical e assemelha-se, muitas vezes, a um estuário de dispositivos censórios, restritivos e, até mesmo, em certas circunstâncias, inviabilizadores de razoáveis organização e operação sindicais.

¹¹ Câmara dos Deputados. **CÂMARA DOS DEPUTADOS - DETAQ COM REDAÇÃO FINAL Comissão Especial - PL 6787/16 - Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/notas-taquigraficas/nt-21-02.17>. Acesso em: 28 ago. 2017.

Este é ponto de partida para os defensores de uma mudança nesta lógica de promoção da atividade sindical, revelando a fraca representatividade em sindicatos sem a devida força negocial, justamente pela abrangência de sua tutela. Ainda sob o entendimento desta lógica, esta mudança da proposta do P. L. 6787, enfraqueceria a força do sindicato, colocando na mão de um representante as decisões advindas de sua atuação, sem a devida representação sindical.

Senão vejamos a opinião emitida por um GT (grupo de trabalho) da CUT:

Os proponentes e o relator do PL 6.787/16 dizem que pretendem fortalecer o papel dos sindicatos nas negociações coletivas. Mas, ao propor a criação de uma representação de trabalhadores nas empresas sem vínculos com os sindicatos com poderes para “conciliar” e quitar direitos trabalhistas e, ao mesmo tempo, permitir que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, o que se faz é retirar o poder negociador das entidades sindicais. Ao propor que acordos coletivos, mesmo quando inferiores, prevaleçam sobre convenções coletivas, o PL 6.787 está implementando a ideia de sindicato por empresa e anulando o papel dos sindicatos nos locais de trabalho.¹²

Neste sentido, o jurista José Pastore tem uma opinião que vai ao encontro deste pensamento o qual torna a representatividade sindical precária e fragmentada diante da possibilidade da eleição de um representante legal com tais prerrogativas. Segundo Pastore:

Por que a princípio você teria que ter uma lei que, inclusive como muito bem colocou o Ministério Público do Trabalho, em tese, vai restringir algumas atividades e funções do representante da empresa, se você na prática, através de negociação coletiva, já tem um representante da empresa atuando de forma livre, democrática, transparente, com a anuência do sindicato e sem qualquer questionamento na Justiça do Trabalho?¹³

Diante do exposto, fica clara a dissenção entre alguns dispositivos da nova redação proposta a CLT, contempladas no P.L 6787/2016, em relação à própria Constituição Federal. No entanto, o que é consente dentro deste debate é a importância do sindicato – preceito constitucional – na representatividade nos sistemas conciliatórios. Partindo do princípio de um emprego mais fraco – o princípio *in dubio pro operário* – a mudança proposta pelo referido Projeto de Lei, de fato

¹² Esmael Morais. **Reforma Trabalhista**. Disponível em: <https://www.esmaelmorais.com.br/wp-content/uploads/2017/04/PRIMEIRAS-CONSIDERA%C3%87%C3%95ES-SOBRE-O-RELAT%C3%93RIO-DO-PL-6787-Vers%C3%A3o-resivada-19abr17-2.pdf> Acesso em: 28 ago. 2017.

¹³ PASTORE, José. **Comissão especial sobre a reforma trabalhista**. Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,clt-negociado-e-legislado--imp-,1775109> Acesso em: 28 ago. 2017.

torna ainda mais fraca a representatividade de categorias, mesmo em pequenas empresas, na figura de um único representante. Resta observar as constantes reformulações que a CLT vem sofrendo para uma necessária reformulação da representação sindical, com o intuito de se ajustar à própria Constituição e suas premissas de fortalecimento e valorização do sindicato. Criar novas leis para regulamentar o que já se opera nas varas trabalhista, como diz o Jurisconsulto José Pastore: “Vou raciocinar juridicamente em cima do PL. Parece-me que temos aqui um projeto de lei tentando regular alguma coisa que na prática funciona bem sem regulação nenhuma”.

4 – LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA: O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO VERSUS O PRINCÍPIO DA AUTONOMIA

Até a conclusão deste trabalho as propostas de flexibilização das leis trabalhistas sob a perspectiva de alteração de direitos constitucionais e celetistas, eram apenas especulações ou espectros de iminentes mudanças. No entanto, este desenho toma forma e contornos reais, pois as discussões no Parlamento brasileiro estão em franco curso. A questão que se arvora neste espaço de discussões, um entremeio que se alterna pela mudança e pela manutenção dos *status quo*.

Mas quando estamos diante desta iminente mudança, somos instados a raciocinar num trabalho valorativo de experiências sob a perspectiva da antecipação. Neste momento, colocam-se em cheque os limites da negociação coletiva a luz das reformas propostas. Segundo Resende (2014, p.01):

Desde o surgimento da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT tem passado por constantes alterações que visam sempre criar ou melhorar os direitos já existentes de modo a proteger os trabalhadores. Tais alterações se justificam pela necessidade de adaptação das normas trabalhistas à realidade do mercado, fenômeno esse conhecido como flexibilização.

Tem-se, então, a necessidade de adaptar as normas trabalhistas, de cunho historicamente protetivo, ao mercado que muda numa dinamicidade de funções e características novas. O problema atinge em como fazer esta adequação sem que direitos e garantias trabalhistas sejam garantidos, e que por venturas tenhamos que enfrentar jurisprudências e decisões de cunho hermenêutico. Condição inicial para esta análise – que já foi ventilada em tópicos anteriores – é o fortalecimento dos sindicatos. Quanto mais forte e representativo for um sindicato, mas a capacidade de barganha e negociativa. O resultado destas negociações são contratos jurídicos que geram direitos e deveres entre empregados e empregadores, instaurando no mundo das leis novas formas de relações trabalhistas, pelo menos a nível contratual. Segundo a súmula 277 do TST as negociações coletivas podem durar por um período de 2 anos, caso não haja outra norma que venha alterá-la. Mas estas normas podem contrariar as normas estabelecidas pelo Estado? A título de curiosidade, segundo as propostas de flexibilização, se não há nova negociação aquelas não mais vigorarão.

Para Góis (apud BRITO FILHO, 2007, p. 152) mesmo que as partes envolvidas nesta negociação tenham capacidade e proteção jurídica para fazê-la:

Deste princípio - por alguns chamado “princípio da adequação” - resulta que as exigências recíprocas devem ser guiadas pelo bom-senso e pelo espírito do *bonnus pater familiae*. Assim, as partes envolvidas no diálogo devem abster-se de manifestar pretensões despropositadas e cuja implementação sabe-se ser impossível ou injustificavelmente tortuosa. Igualmente, não estão autorizadas a recusar-se a ceder ou cumprir solicitações quando isto claramente não lhe traz maiores prejuízos ou dificuldades.

Segundo as alterações suscitadas nos documentos estudados nos itens 3.2.1 e 3.2.2, as convenções coletivas podem estabelecer entre si pelo princípio da autonomia. Tal princípio é uma derivação do princípio da liberdade sindical, consagrado internacionalmente pelas Convenções 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho e que se encontra também recepcionado no art. 8º da Constituição Federal. No entanto, remetendo-se a outro princípio, o princípio da proporcionalidade, segundo DELGADO, 2007, p.1323):

Não prevalece, à luz do princípio da proporcionalidade, a validade jurídica de normas autônomas coletivas em face de normas heterônomas imperativas, em razão de estas serem oriundas da expressão do interesse público que visa assegurar um mínimo de direitos que não podem ser reduzidos sob pena de afrontarem a dignidade da pessoa humana (DELGADO, 2007, p. 1323).

Este é o entendimento corroborado por diversos juristas, como Antônio Álvares da Silva (2002, p.93), que “os comandos de ordem pública ou imperativos não podem ser negociados”. Ainda neste sentido, Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1497) também apresenta entendimento convergente, atribuindo a um “patamar civilizatório mínimo”, isto é:

No caso brasileiro, este patamar civilizatório está dado, essencialmente por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art.5º, §2º da CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc).

Depreende-se que, do princípio da proteção ao empregado, que as normas legais representariam um conjunto mínimo que não se poderia recusar, o qual

impossibilitaria qualquer negociação coletiva que beneficiasse o empregado do que as previstas em lei. Portanto, vê-se que, este princípio vem de encontro com o da autonomia privada coletiva, sendo este usado como escudo nos embates a favor das decisões nas quais o negociado prevalece sobre o legislado. Segundo Oliveira, (2009 apud SILVA, 2003, p. 14-29):

Essa possibilidade de conciliação entre tais princípios, segundo a doutrina, apenas encontra solução no princípio da proporcionalidade, em razão de que, a harmonização de princípios fundamentais aparentemente conflitantes somente se estabelecerá diante de uma ponderação dos interesses postos em causa, no sentido de que os valores a serem discutidos (proteção x autonomia), possam ser colocados em uma chamada “linha de interesse”, de modo a preponderar um ou outro de acordo com o interesse em questão, devendo, todavia, haver certo bom senso no sentido de evitar excessos nessa valoração, para que um princípio não seja afetado mais do que o necessário para a vigência do outro.

Portanto, mais do que se valer de medidas messiânicas, repletas de interesses políticos destoantes do entendimento mais consentâneo com o direito do trabalho e com interesse público, apartada de medidas que garantam um entendimento doutrinário e jurisprudencial satisfatórios, não se deve levar em conta o negociado sobre direitos sedimentados pelo interesse público. E ainda citado DELGADO, (2015, p. 1497):

São amplas, portanto, as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, à luz do princípio da adequação setorial negociada. **Entretanto, está também claro que essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis.** Há limites objetivos à adequação setorial negociada: limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista. **Deste modo, ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia e (e não transação)** [grifos nossos].

No entanto, há muito o que se discutir sobre a problemática de flexibilização das normas trabalhistas. Embora seja necessário entender a dinâmica das relações de trabalho modernas, tal instituto é extremamente necessário e inexorável. Por isso, estas mudanças no plano do direito do trabalho não podem acontecer de forma ampla e irrestrita. Esta é a função precípua do Direito do Trabalho, construído a partir de normas eminentemente protetoras, tendo em vista a condição de hipossuficiência econômica característica da classe trabalhadora.

No que diz respeito ao conflito ou colisão de princípios neste jogo político de negociações coletivas; nos quais grandes empresas, políticos e sindicatos patronais

se revezam nesta tentativa de garantias de interesses próprios, a resposta parece surgir do primado aristotélico. Segundo Oliveira (2009, apud DELGADO, 2015, p. 1496):

Não há que se falar em incompatibilidade entre o princípio da proteção ao empregado e o da autonomia privada coletiva no que se refere a proposta de preponderância de normas negociadas sobre as estatais, desde que, as cláusulas resultantes desses instrumentos negociais estejam sujeitas aos critérios de análise de interesse. Os limites da negociação coletiva a partir do princípio da proporcionalidade mediante proibição de normas excessivas ou irrazoáveis, assim consideradas, que atentam contra interesse público que emana das normas imperativas trabalhistas.

Este princípio da proporcionalidade respaldado a própria Constituição de 1988. Diante desta famígera busca pelo senso de salvação da economia brasileira, tirando encargos sociais dos ombros dos grandes empresários e deixando a história recente como registro de perdas sócias com as normas de flexibilização, vê-se uma possibilidade de resolução por meio deste princípio. Embora saibamos que diversas mudanças devem ainda operar na representatividade do sindicato e na própria resolução de nossa crise econômica pelo retorno ao crescimento e a geração de empregos. Enquanto isso, nos tribunais os juízes e operadores de direito devem se valer do arazoamento, utilizando a Constituição Federal e seus princípios, alcançando o equilíbrio entre a intervenção contratual das convenções coletivas proporcional ao peso dos direitos já sedimentados na legislação.

CONCLUSÃO

Há ainda um debate acalorado no Brasil sobre a urgência das reformas trabalhistas. Até o término deste texto monográfico, as discussões sobre a flexibilização das leis trabalhistas demandaram longas discussões. A sociedade anda dividida entre medidas austeras de mudanças de um paradigma histórico ao modelo das relações trabalhistas; colocando em cheque entendimentos jurisprudenciais e legais sobre a regulamentação de direitos consagrados na Constituição Federal, bem como na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Dentro desta perspectiva analítica, alguns pontos das propostas de emenda do texto da CLT – contempladas neste presente estudo pelos Projetos de leis mencionados – são pontuais e reformulam alguns artigos. Estas modificações operam sob diversas rubricas, como: diminuir as taxas de desemprego; contribuir para o crescimento da economia do Brasil, modernização das relações de trabalho, entre outras. Mas qual seria esta medida que realmente implementaria as relações trabalhistas, mediante alterações significativas em institutos consagrados pelo Direito do Trabalho?

A resposta a esta pergunta perpassa um verdadeiro embate de ideias, resvalando em questões partidárias e políticas – fato desconsiderado propositadamente neste estudo. Mas de certa forma ventilado por meio das análises dos projetos de lei que têm em sua maioria, origem de representantes de partidos políticos, embora estes sejam os mandatários da decisão do povo. Diante deste impasse entre interesses, nos quais centrais sindicais e algumas representações da sociedade civil, de um lado e do outro, empresários e suas respectivas representações sindicais, a discussão alcançou patamares mais complexos e aprofundados.

A escolha pelo tema do negociado sobre o julgado deve-se a importância do assunto em relação às mudanças das relações de trabalho, novas dinâmicas e sobre a intervenção do Estado nestas relações. A premissa é de que a liberdade negocial – já prevista pela Constituição e resoluções da OIT, ratificada pelo Brasil – deve ser estimulada, mas que encontra barreiras interpretativas (hermenêutica) dentro das varas trabalhistas. Juízes e operadores do Direito, ainda veem as

negociações coletivas, mesmo que vislumbrem e garantam compensação ou vantagens econômicas para a categoria de empregados, com vistas grossas.

A iniciativa parlamentar em torno das reformas das leis trabalhistas revela a dinamicidade das relações contemporâneas, em resposta a segmentos sociais que clamam pelas mudanças. Tais propostas têm deixado de lados opostos partidários e opositores da reforma. O grande lastro para os partidários são as modificações das relações trabalhistas, bem como das novas formas em que o trabalho se apresenta. Do outro lado, sobre os primados da CLT, a Constituição Federal e os princípios dos direitos do Trabalho, os opositores ratificam a manutenção do status quo, e criticam os grandes empresários pelas possíveis perspectivas de perdas.

Já existe o entendimento pacificado da importância dos acordos coletivos dentro de legislação pertinente, mas a interpretação de alguns direitos e a compensação destes direitos nestas negociações, ainda não é unânime entre os juízes. Estes operadores do Direito, ora seguem a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, ora suas convicções interpretativas. Por outro lado, as alterações propostas nestas novas redações legais, tornariam as negociações instrumentos formais, acelerando-as e sem perspectivas de outros entendimentos.

Como então entender os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, tidos como protecionistas, revelando o trabalhador ser a parte mais fraca neste processo de negociações coletivas e verbas rescisórias? Alguns direitos são inegociáveis, segundo própria rubrica da lei, e o negociado sobre o legislado poderia alterar estas garantias?

Estas perguntas foram realizadas ao longo da pesquisa, não com o intuito de ainda mais patrocinar uma disputa maniqueísta entre o acordado sobre o legislado. As comissões realizadas ao longo deste processo de análise dos projetos de lei serviram para verdadeiramente ouvir o entendimento dos operadores do direito sobre seus ônus e bônus.

Ao término desta pesquisa, como dito anteriormente, estávamos na eminência dos estudos sobre o efeito das mudanças carreadas pelos Projetos de Lei supracitados. Tais projetos foram submetidos ao processo legislativo, superando todas as fases de tramitações necessárias: Comissões Especiais, Temáticas e

Plenários da Câmara dos Deputados e do Senado Federal. Nestas Comissões, foram convidados renomados juristas, professores, operadores do Direito, Confederações, Sindicatos e Sociedade Civil, com o objetivo de enriquecer os debates relacionados ao tema. Em que pese estas decisões legais em torno da reforma trabalhista, ainda há resistência por parte da sociedade civil e dos sindicatos dos trabalhadores sobre os efeitos deletérios da flexibilização das leis trabalhistas, redundando em precarização das relações de trabalho. Em contrapartida, os parlamentares opositores ao Governo Federal entenderam que diversos pontos da Reforma Trabalhista sancionada na forma da lei nº. 13.467 de 13 de Julho de 2017, os quais ficaram pendentes de melhorias, conforme ressaltado especialmente pelo Governo durante a tramitação da proposta no Senado, que aceitou aprovar o texto original da Câmara dos Deputados sob o compromisso de que o Governo faria melhorias a posteriori. Sendo assim, alguns Senadores apresentaram novos Projetos de Lei com o objetivo dar andamento naquilo que ficou entendido entre o Governo e opositores. Como o projeto do Senador Paulo Paim PT/Rio Grande do Sul, que revoga o art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para extirpar do ordenamento jurídico brasileiro a possibilidade de extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador.

São públicas e notórias as mudanças que a sociedade vem enfrentando nos dias atuais, e não somente na preocupação de como dinamizá-las e compará-las a título dos modelos de alguns países europeus que promoveram recentes mudanças como Espanha e França. O nosso debate resvala numa forte crise econômico-social que se faz repensar os mecanismos e todas as alternativas que possam promover a mudança neste cenário. A experiência destes países pode não ser aplicada aqui, por uma série de condicionantes extemporâneas ou inservíveis. O caminho deve ser por uma trilha de entendimento de nossa realidade, das conquistas até então adquiridas e no aprimoramento das relações trabalhistas aliadas a uma profunda mudança em nossa economia, que reflitam na melhora das relações sociais. Ainda repercutem dentro da sociedade Alemã e Francesa, por exemplo, as mudanças implementadas em seus governos, que também promoveram fortes alterações nos sistemas de acordos coletivos e nas situações de terceirizações de serviços.

Desta forma, sob a perspectiva de mudança da legislação brasileira, o que está em jogo são interesses puramente políticos e econômicos. As realidades da França e da Alemanha não podem ser comparadas com a nossa, embora naqueles países algum crescimento fora verificado. No modelo brasileiro, justificam-se estas mudanças se condições venham favorecer o trabalhador em sua dignidade, proteção e saúde.

De acordo com esta nova dinâmica instaurada pela lei nº. 13.467 de 13 de Julho de 2017, a realidade dos Tribunais e outras Instâncias sofrerão batalhas hermenêuticas e jurisprudenciais sobre o alcance destas novas situações das relações trabalhistas. Juízes do trabalho travarão disputas entre suas fortes convicções e uma certa relativização dos direitos do trabalhador. Esta transição tornará os operadores do direito em verdadeiros arautos de uma nova conjuntura arbitrária ou inaugurará uma revolução nas relações laborais. Tal conjectura será pacificada com o passar dos tempos em prol de um novo Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. & SILVA, J. **Para Onde Foram os Sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial.** Caderno CRH – Volume 28, Número 75, set./dez. 2015, p. 515

BRASIL. **Constituição Federal (1988).** *Constituição da República Federativa do Brasil.* Brasília. Senado Federal, 2017.

BULGUERONI, Renata. **Negociação Coletiva e Fontes do Direito do Trabalho: propostas para a prevalência do Negociado sobre o Legislado nas Relações de Emprego.** 2014. Tese (Doutorado). Pós-graduação em Direito. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: fragmentação sindical, pulverização de trabalhadores, violação de direitos imateriais e extrema precariedade laboral.** In: _____. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora: a inexorável relação entre a nova marchandage e a degradação laboral, as mortes e mutilações no trabalho.** São Paulo: LTr, 2015. p. 142-173.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTR. 2014. p. 473-498.

DOMINGUES, Gustavo. TEODORO, Maria Cecília. **Alternativas para o sindicalismo: o enquadramento sindical pela atividade do trabalhador ou do tomador de serviços.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, v.76, n.2, p.72-83, abr./jun. 2010.

GODOY, Arilda. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades.** In, Revista de Administração de Empresas, v. 35, n.2, Mar/abr. 1995, pag. 57-63.

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. **A terceirização de atividade-fim: caminhos e descaminhos para a cidadania no trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 187-214, jul./set. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6. Ed.. São Paulo. LTr, 2011.

_____, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. Amauri Mascaro Nascimento (in memorian), Sônia Mascaro Nascimento, Marcelo Mascaro Nascimento. 8. ed. São Paulo : LTr, 2015.

OLIVEIRA, Roberto. **Sindicalismo e terceirização no Brasil**: pontos para reflexão. Cad. CRH. Salvador. V. 28, n.75, p.545-567, set./dez. 2015.

OLIVEIRA, Toneti; OLIVEIRA, Lourival. **Os limites da negociação coletiva do princípio da proporcionalidade**. Revista de Direito Público. Londrina,V.4, N.1, p.195-218, jan./abr. 2009.

PASTORE, José. **Terceirização: uma realidade desamparada pela lei**. Brasília, V.74, n.4, p.117-135, out./dez. 2008.

PEREIRA. Alexandre Pimenta Batista; SOUZA, Larissa Martins. **Acerca da dicotomia atividade-fim e atividade-meio e suas implicações na licitude da terceirização trabalhista**. Revista de Informação Legislativa, Brasília, Ano 51, número 201, jan/mar.

REZENDE, J.; ZAPATA, Daniela. **Limites jurídicos da negociação coletiva**. Centro Universitário Newton Paiva. ISSN 2358-2154. 20 de maio de 2014.

RODRIGUES, Bruno. **Representatividade de categoria: por uma aplicação do Princípio da unicidade sindical obstativa da precarização trabalhista**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Reg. Belo Horizonte, v.52, n.82, p.149-160, jul./dez. 2010.

SANTANA, M. A. **Entre a Ruptura e a Continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, vol.14 n.41 São Paulo, Outubro. 1999

SANTANA, M. A. **Cultura sindical e identidade nos anos 80/90**. Revista de Ciências Humanas, v. 13, n. 17 e 18. Florianópolis, 1995. p 86

SCHÄFER, José Orlando. **O Projeto de lei n. 4.330/2004 (atual PLC n. 30/2015) e a terceirização das atividades pelas empresas**. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 79, n. 9, p. 1102-1112, set. 2015.

SILVA, Laercio Lopes da. **Aspectos da decisão do STF na decisão de constitucionalidade da súmula n. 331 em confronto com o art. 71, da lei 8.666/1993. A responsabilidade do ente público na terceirização**. In: _____. A terceirização e a precarização nas relações de trabalho: a atuação do juiz na garantia da efetivação dos direitos fundamentais nas relações assimétricas de poder: uma interpretação crítica do PL n. 4.330/2004. São Paulo: LTr, 2015. p. 105-110.

SILVA, Maurício Pereira da. **A aplicação do princípio da proporcionalidade para solução dos conflitos entre direitos sociais, na perspectiva da flexibilização dos direitos trabalhistas e princípios do direito do trabalho**. In: HASSON, Roland (Coord.). Direito dos Trabalhadores & Direitos Fundamentais. Curitiba: Juruá, 2003.

SOUSA, Guilherme Carvalho e. **A terceirização na contratação de escritórios de advocacia e a burla ao concurso público: notas sobre a recente decisão do TST**. Consulex: revista jurídica, Brasília, v. 19, n. 442, p. 4, jun. 2015.

STEINMETZ, W. **A Era Vargas: uma avaliação a partir da estrutura sindical e dos direitos trabalhistas**. Direito e Democracia, v. 9, n. 2. Jul/dez, 2008. p. 252

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

VIANA, Márcio Túlio. **Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho. 3a Reg. - Belo Horizonte, 37 (67): p. 117-144, jan./jun. 2003.

ALKIMIN, Gustavo. **Comissão especial sobre a reforma trabalhista**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/notas-taquigraficas/nt-22-03.17>. Acesso em: 09 maio 2017.

_____, Gustavo. **Comissão especial sobre a reforma trabalhista**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/deputados/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista/reuniao-0110-17-de-220317>, p. 14. Acesso em: 25 jul. 2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 6787/2016**. Autor: Poder Executivo, 2016. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoes/Web/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em 20 abr. 2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 6787/2016**. Autor: Poder Executivo, 2016. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/notas-taquigraficas/nt-21-02.17> **CÂMARA DOS DEPUTADOS - DETAQ COM REDAÇÃO FINAL Comissão Especial - PL 6787/16 - Reforma Trabalhista**. Acesso em 20 abr. 2017

BRASIL. **Convenção 154 da OIT**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/anexo/and1256-94.pdf. Acesso em: 10 maio 2017.

BRASIL. **Convenção 98 da OIT.** É aprovada a Convenção nº 98, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=81869>. Acesso em: 10 maio 2017.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.962, de 2016.** Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/1452540.pdf>. Acesso em 08/04/2017. Acesso em: 15 nov. 2016.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6787 de 2016.** Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em: 15 maio 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 590.415 Santa Catarina.** Direito do trabalho. Acordo coletivo. Plano de dispensa incentivada. Validade e efeitos. Brasília: STF, 2015. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>. Acesso em: 1 set. 2016.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Departamento De Taquigrafia, Revisão e Redação Núcleo de Redação Final em Comissões.** Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/notas-taquigraficas/nt-22-03.17>. Acesso em: 12 maio 2017.

CUT. 2017. **Considerações sobre a proposta de substitutivo ao PL 6787/2016-Reforma Trabalhista.** Disponível em: <http://www.esmaelmorais.com.br/wp-content/uploads/2017/04/PRIMEIRAS-CONSIDERA%C3%87%C3%95ES-SOBRE-O-RELAT%C3%93RIO-DO-PL-6787-Vers%C3%A3o-resivada-19abr17-2.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2016.

CUT. **CONSIDERAÇÕES SOBRE A PROPOSTA DE SUBSTITUTIVO AO PL 6787/2016 – REFORMA TRABALHISTA.** Disponível em: <http://www.esmaelmorais.com.br/wp-content/uploads/2017/04/PRIMEIRAS-CONSIDERA%C3%87%C3%95ES-SOBRE-O-RELAT%C3%93RIO-DO-PL-6787-Vers%C3%A3o-resivada-19abr17-2.pdf>. p. 10. Acesso em 25 ago. 2017.

GEBRIM, Ricardo. **Comissão especial sobre a reforma trabalhista.** Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/notas-taquigraficas/nt-22-03.17>. páginas 22-23. Acesso em: 10 jun. 2017.

GOÍIS, José Marcelo Figueiras. **Princípios da negociação coletiva de trabalho.** Disponível em: http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/luiz_marcelo_figueiras_gois/luiz_marcelo_principios_negociacao.pdf. Acesso em: 21 jul. 2017.

JUSBRASIL. **Diário Oficial da União.** Texto integral do Anteprojeto. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/955754/pg-69-secao-1-diarao-oficial-da-uniao-dou-de-20-01-1993>. Acesso em: 02 abr. 2017.

KALIL, Renan. **Comissão especial sobre a reforma trabalhista.** Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/notas-taquigraficas/nt-21-02.17>. CÂMARA DOS DEPUTADOS - DETAQ COM REDAÇÃO FINAL Comissão Especial - PL 6787/16 - Reforma Trabalhista. Acesso em: 02 abr. 2017.

LEITE, Carlos. **Comissão especial sobre a reforma trabalhista.** Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/notas-taquigraficas/nt-22-03.17>. P. 20. Acesso em: 5 maio 2017.

_____, Carlos. **Comissão especial sobre a reforma trabalhista**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/notas-taquigraficas/nt-22-03.17>. p. 68. Acesso em 15 maio de 2017.

PASTORE, José. **CLT: negociado e legislado. Estadão**. Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,clt-negociado-e-legislado--imp-,1775109>. Acesso em: 15 mar. 2017.

PASTORE, José. **Comissão especial sobre a reforma trabalhista**. Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,clt-negociado-e-legislado--imp-,1775109>. p. 32. Acesso em: 11 maio 2017.

STF. **RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415**. Santa Catarina. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>. Acesso em: 04 abr. 2017.

STJ. **Jurisprudência**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>. Acesso em: 03 abr. 2017.