



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE
DOURADOS
Faculdade de Direito e Relações Internacionais
Programa de Pós-graduação em Fronteira e Direitos
Humanos
Direitos Humanos, Cidadania e Fronteiras



ALEXANDRE LOPES BATISTA DE PAIVA

**O MOVIMENTO SINDICAL E OS DESAFIOS NA FORMAÇÃO DE NORMAS
COLETIVAS COM A REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

**DOURADOS
2020**

ALEXANDRE LOPES BATISTA DE PAIVA

**O MOVIMENTO SINDICAL E OS DESAFIOS NA FORMAÇÃO DE NORMAS
COLETIVAS COM A REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

Dissertação apresentada ao Programa em Fronteiras e Direitos Humanos da Universidade Federal da Grande Dourados-UFGD, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Fronteiras e Direitos Humanos.

Área de Concentração: Fronteira e Direitos Humanos. Linha de Pesquisa: Direitos Humanos, Cidadania e Fronteira.

Orientador(a): Profa. Dra. Adriana Kirchof de Brum

**DOURADOS
2020**

**O MOVIMENTO SINDICAL E OS DESAFIOS NA FORMAÇÃO DE NORMAS
COLETIVAS COM A REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

Dissertação entregue como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Fronteiras e Direitos Humanos no Programa de Pós-Graduação em Fronteiras e Direitos Humanos, da Universidade Federal da Grande Dourados, em Dourados, Mato Grosso do Sul, com aprovação em banca realizada em 6 de abril de 2020, e banca examinadora composta pelos seguintes Professores Doutores:

Aprovado em ___ / ___ / _____

ORIENTADORA:

Profa. Dra. Adriana Kirchof de Brum
UFGD
Membro Titular

COMPONENTES:

Prof. Dr. Marcílio Rodrigues Lucas
UFGD
Membro Titular

Profa. Dra. Ynes da Silva Félix
UFMS
Membro Titular

DEDICATÓRIA

À Michelly, esposa linda e querida, pelo seu apoio, paciência, companheirismo e por estar sempre pronta para embarcar comigo, mesmo sem nunca ter me perguntado qual será o destino. Que essa nossa viagem continue assim, exatamente como está. Eu te amo hoje e sempre!

Ao Davi por me dar a oportunidade de buscar ser uma pessoa melhor a cada dia. Alice pela alegria e beleza que você traz aos meus olhos e à minha vida. Estaremos juntos para trilhar os melhores caminhos!

Ao Batista e à Sonia pelo amor incondicional e por terem me ensinado que o estudo, a disciplina, a retidão e a persistência são os instrumentos que impulsionam e transformam nossas vidas. Vocês sempre estiveram certos.

AGRADECIMENTOS

Após onze anos de estudos no ambiente de concursos públicos, concomitante a uma dura rotina de trabalho, imaginei que não mais enfrentaria as dificuldades tão comuns para quem se desafia a enfrentar os bancos universitários. E aqui estou eu, na reta final de uma maratona tão prazerosamente dolorosa, cuja travessia só foi possível em razão das inúmeras pessoas que gratuitamente estiveram ao meu lado. Por isso, impossível não me alongar nos agradecimentos.

Inicialmente, agradeço a Deus por ser o Senhor e Salvador da minha vida, por ter me concedido essa oportunidade e me ajudado a chegar até aqui.

Cumprimento com toda a reverência meus Professores da Especialização *lato sensu*, realizada em Curitiba, Dr. Luiz Eduardo Gunther e Dr. José Affonso Dallegrave Neto, responsáveis por fazer despertar em mim a paixão e o amor pelo Direito do Trabalho e pela Justiça do Trabalho.

À minha família, para quem dediquei este trabalho, essa vitória é nossa! Ofereço um caloroso abraço também à minha irmã, Priscila, cunhadas e cunhados, sobrinhas e sobrinhos, minha “afilhadinha” Gigi, e meus sogros, Edgard e Déa, “meus torcedores mais fanáticos”. Sinto vocês ao meu lado todos os dias.

Ao Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, na pessoa do atual Desembargador Presidente Dr. Nicanor de Araújo Lima por todas as incontáveis oportunidades ofertadas nesses quase 15 anos de carreira na Justiça do Trabalho. Um orgulho pertencer ao quadro funcional dessa instituição e viver no estado de Mato Grosso do Sul, onde me sinto em casa. Estendo o agradecimento a todos os magistrados e servidores com os quais tive o prazer de trabalhar e aprender ao longo desses anos.

Aos amigos das Varas do Trabalho de Fátima do Sul e São Gabriel do Oeste, equipes valorosas que tive a honra de integrar nesses últimos dois anos e na qual tive a oportunidade de ajudar a plantar e colher excelentes resultados. Espero poder retribuir todo o carinho, atenção, paciência, coleguismo e respeito que vocês me ofertaram. Carrego cada um de vocês no coração! De igual forma, ao Dr. Noedi Francisco Arosi, Juiz do Trabalho, registro minha gratidão pela compreensão demonstrada em todos os momentos.

Aos meus estimados amigos Jeferson Pereira, Ricard Jean, Glauce Cerveira e Rodrigo Freitas. Vocês foram fundamentais para o meu ingresso no curso e, nesses dois anos, estiveram

sempre prontos para ouvir minhas lamúrias, “com generosas doses de pessimismo”. Obrigado por não terem desistido de mim!

Dedico um agradecimento especial ao Juiz do Trabalho Dr. Marco Antonio de Freitas. Muito além da relação funcional, não tenho dúvidas que ganhei um amigo para toda vida. Seu exemplo, generosidade e altruísmo me encorajaram a participar do processo seletivo, o qual abriu novas portas e boas perspectivas. Muitíssimo obrigado!

Agradeço também todo o corpo docente da Universidade Federal da Grande Dourados, com o necessário destaque ao Coordenador do curso Professor Dr. Gustavo de Souza Preussler, que não poupou esforços para que eu pudesse iniciar essa jornada. À minha orientadora, Professora Dra. Adriana Kirchof de Brum, por todo apoio e a serenidade necessária nos momentos mais difíceis. Ter a senhora ao meu lado foi decisivo para o término do curso.

No mais, cumprimento em atitude de agradecimento o Professor Dr. Marcílio Rodrigues Lucas e a Professora Dra. Ynes da Silva Félix (UFMS) pela disponibilidade e por todas as sugestões que me levaram a concluir essa dissertação, além do Professor Dr. Acelino Rodrigues Carvalho (UEMS) pelas inesquecíveis aulas. Não posso esquecer o Professor Dr. Cleiton Maciel Brito (UFGD), Professor Dr. Augusto Linderval Monteiro (UFGD), Professor Dr. Dalton Pedroso de Queiroz (UEMS), Professora Dra. Daniela Menin (Faculdade Anhanguera), Professor Dr. Wander Arena Medeiros (UEMS) e à Professora Vitória Lima por todo incentivo prestado.

Por fim, registro minha alegria por ter compartilhado bons momentos com os colegas de curso onde dividimos sonhos, projetos, sem perder de vista as agruras naturais e inerentes ao cotidiano de um Mestrado. Não poderia em hipótese alguma deixar de lado as colegas Juliana e Luzia (nosso grupo “Resistência” deixará saudades), além do Felipe, cujas mensagens sempre me encorajaram. Vocês trouxeram leveza e a paz necessária para podermos cruzar essa linha de chegada.

EPÍGRAFE

*Bem-aventurado aquele que teme ao Senhor e anda nos seus caminhos!
Do trabalho de tuas mãos comerás, feliz serás, e tudo te irá bem.*

Salmos 128:1,2

RESUMO

PAIVA, Alexandre Lopes Batista de. **O movimento sindical e os desafios na formação de normas coletivas com a reforma trabalhista de 2017**. Dissertação (Mestrado), Programa de Pós-Graduação em Fronteiras e Direitos Humanos, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados-MS, 2020.

Muito mais que uma simples mudança legislativa, a conhecida Reforma Trabalhista, que entrou em vigor no país em novembro de 2017, alterou as relações entre patrões e empregados, subvertendo a ordem protetiva fruto de conquistas de trabalhadores no Brasil, e no mundo, ao longo de séculos. De igual forma, deixou marcas contundentes na dinâmica sindical, fruto da alteração dos mecanismos de custeio e do enfraquecimento do poder de representação, apesar da importância dos sindicatos na pactuação de normas coletivas. Com uma narrativa bem arquitetada em torno da necessidade de aumentar postos de trabalho e diminuir a informalidade, a ideia seduziu boa parte população, em especial desempregados e desalentados, além do empresariado nacional que vislumbrou uma oportunidade de aumentar seus lucros. Dentro dessas vertentes, o presente estudo, que será efetuado pelo método dedutivo, com a apreciação de dados e informações no interregno de 2017 e 2019, buscará, sobretudo, analisar a representação sindical na construção de direitos autônomos e os desdobramentos após a vigência da Lei n. 13.467/2017. No mais, analisará as relações de trabalho, desde sua gênese até os movimentos associativos, passando pelos sindicatos e, por fim, pela função representativa dessas entidades, sobretudo no que se refere à formação de acordos e convenções coletivas de trabalho. Após fixar tais diretrizes, serão analisadas as alterações apresentadas pela Reforma Trabalhista e reflexos acarretados em decorrência da supremacia do “negociado sobre o legislado”. Também serão apresentados resultados preliminares colhidos após a reforma, sem olvidar de cotejar a referida lei com normas constitucionais e internacionais.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma Trabalhista; Sindicatos; Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho.

ABSTRACT

PAIVA, Alexandre Lopes Batista de. **The union movement and the challenges in forming collective norms with the 2017 labor reform.** Dissertação (Mestrado), Programa de Pós-Graduação em Fronteiras e Direitos Humanos, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados-MS, 2020.

Much more than a simple legislative change, the well-known Labor Reform, which came into force in the country in November 2017, changed the relations between bosses and employees, subverting the protective order resulting from the conquests of workers in Brazil, and in the world, throughout centuries. Likewise, it left strong marks on the union dynamics, as a result of the alteration of the costing mechanisms and the weakening of the power of representation, despite the importance of the unions in agreeing collective norms. With a well-designed narrative about the need to increase jobs and reduce informality, the idea seduced a large part of the population, especially unemployed and discouraged people, in addition to the national business community that saw an opportunity to increase their profits. Within these strands, this study, which will be carried out by the deductive method, with the assessment of data and information in the interregnum of 2017 and 2019, will seek, above all, to analyze the union representation in the construction of autonomous rights and the developments after the Law n. 13,467 / 2017. In addition, it will analyze labor relations, from their genesis to associative movements, including unions and, finally, the representative role of these entities, especially with regard to the formation of collective labor agreements and conventions. After setting such guidelines, the changes presented by the Labor Reform and the consequences caused by the supremacy of the “negotiated over the legislature” will be analyzed. Preliminary results collected after the reform will also be presented, without forgetting to compare the referred law with constitutional and international norms.

KEYWORDS: Labor Reform; Unions; Collective Labor Agreements and Conventions

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Eixos da Reforma Trabalhista	80
Figura 2 – Contratos individuais de Trabalho	81
Quadro 1 – Medidas Flexibilizatórias entre as décadas de 1990 a 2000	69
Quadro 2 – Reforma Trabalhista 2017: resultados preliminares.....	93
Gráfico 1 – População desempregada no Brasil em milhões, de 2014 a 2019.....	94
Gráfico 2 – Informalidade no Brasil, de 2016 a 2019.....	95

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
Capes	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
Diese	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBICT	Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFGD	Universidade Federal da Grande Dourados

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
1 A EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO ATÉ AS PERSPECTIVAS DO SINDICALISMO NO BRASIL NA ATUALIDADE	19
1.1 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: SOLIDARIEDADE ENTRE OS TRABALHADORES.....	22
1.2 ASSOCIATIVISMO: EM BUSCA DE MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	25
1.3 EVOLUÇÃO DOS MOVIMENTOS COLETIVOS: INÍCIO DO SINDICALISMO	27
1.4 DESENVOLVIMENTO DO SINDICALISMO VERSUS O AVANÇO DO CAPITALISMO ..	29
1.5 SINDICALISMO NO BRASIL: ASPECTOS HISTÓRICOS, ENFRAQUECIMENTO E RESSURGIMENTO DA REPRESENTAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES.....	31
1.5.1 A era Vargas: intervencionismo e controle sindical	34
1.5.2 O sindicalismo e o fim do período democrático	37
1.5.3 Regime militar: o estrangulamento e o recomeço da atividade sindical no Brasil.....	39
1.5.4 Sindicalismo no Brasil após a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.....	41
1.5.5 O movimento sindical e seus desafios.....	43
2 ATIVIDADE SINDICAL NA CRIAÇÃO DE NORMAS AUTÔNOMAS MEDIANTE ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO: A SILENCIOSA REFORMA OCORRIDA A PARTIR DOS ANOS 1990.....	46
2.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA: CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS	51

2.2	CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO	54
2.2.1	Hierarquia das fontes normativas no direito do trabalho	58
2.2.2	Os limites dos acordos e convenções coletivas de trabalho (desdobramentos teóricos).....	63
2.2.3	Negociado versus Legislado e a flexibilização de direitos (desdobramentos práticos)	67
3	REFORMA TRABALHISTA: OS DESDOBRAMENTOS E OS PRIMEIROS RESULTADOS ACARRETADOS EM DECORRÊNCIA DA PROPALADA MODERNIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS	76
3.1	A VITÓRIA DOS DIREITOS NEGOCIADOS: UM DURO GOLPE NO CARÁTER PROTETIVO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	82
3.2	A FRUSTRADA REFORMA SINDICAL E O PARADOXAL ENFRAQUECIMENTO DA REPRESENTATIVADE SINDICAL	87
3.3	A PROMESSA DA MODERNIZAÇÃO E OS PRIMEIROS INDICATIVOS PÓS REFORMA TRABALHISTA.....	92
3.4	CONTRARREFORMA: A NECESSÁRIA LEITURA CONSTITUCIONAL (E INTERNACIONAL) DO DIREITO DO TRABALHO.....	98
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	107
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	112

INTRODUÇÃO

Por ocasião do trigésimo aniversário da Constituição Federal, no mês de outubro de 2018, a sociedade brasileira era alvo de uma acirrada e aguda polarização ideológica e partidária, fruto da intensa crise política iniciada em 2016. Direitos políticos, econômicos e até mesmo jurídicos estavam à mesa, sobretudo desafiando a efetivação de direitos sociais, os quais, muitas vezes, são renegados tanto por instituições públicas como entes privados.

A negativa desses direitos nas relações de trabalho pode ser ilustrada ao se constatar o elevado número de ações ajuizadas anualmente na Justiça do Trabalho – 3.963.109, sendo 44.534 só no estado de Mato Grosso do Sul, no ano de 2017, conforme dados estatísticos apurados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) (2019).

O alto grau de litigiosidade retratado nos índices de ajuizamento de ações revela que o homem, aqui representado na figura do trabalhador, ordinariamente inserido numa condição de hipossuficiência em relação ao empregador, encontra-se em posição de vulnerabilidade no que concerne à satisfação de direitos, inclusive de ordem fundamental, considerando o extenso rol previsto no art. 7º da Constituição Federal.

As controvérsias em torno do tema, associadas às elevadas taxas de desemprego no país e o discurso de necessidade de modernização da legislação serviram de pano de fundo para justificar a reformulação das leis laborais.

Nesse cenário, e em meio a um ambiente político altamente conturbado, o Projeto de Lei n. 6.787/2016, após pouco mais de seis meses de tramitação legislativa, foi sancionado pelo Presidente da República Michel Temer, transformando-se na Lei n. 13.467/2017, com vigência a partir de 11 de novembro do mesmo ano. É a conhecida “Reforma Trabalhista” a qual implicou em significativas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Lei do Trabalho Temporário.

Dentre as mais de duzentas alterações ocorridas no texto consolidado, é possível inferir que um dos objetivos primordiais da reforma consiste na valorização da autonomia individual dos

atores sociais, por meio dos instrumentos negociais representados pelos acordos e convenções coletivas de trabalho. É a chamada prevalência do negociado sobre o legislado, no qual é atribuído ao sindicato visceral importância em razão da possibilidade de estabelecer um padrão normativo superior ao padrão heterônomo.

Cediço que cabe aos sindicatos a defesa dos interesses coletivos e individuais da categoria, bem como o dever de assegurar direitos que visem a melhoria das condições pessoais do trabalhador, lançando mão, para tanto, de acordos e convenções coletivas de trabalho. O que se pretende aqui é verificar se esses instrumentos têm sido utilizados com a finalidade de otimizar direitos em benefício da classe trabalhadora, ou, de forma contrária, se são artifícios meramente formais, manejados de forma a reproduzir textos legais, ou mesmo instrumentos utilizados para minorar o padrão legislativo.

Cotidianamente, é possível aferir ataques a normas e princípios que norteiam o direito do trabalho. As relações laborais, em especial as que ensejam em vínculo empregatício, estão em todas as pautas de discussão no país em inúmeras vertentes: novas figuras de trabalho frente à tecnologia, necessidade de empreendedorismo dos trabalhadores, flexibilização, intermitência, ou mesmo os altos índices de desemprego. Ainda assim, verifica-se que esta temática é pouco explorada nas pesquisas acadêmicas *stricto sensu*, inclusive no próprio Mato Grosso do Sul.

Em caráter ilustrativo, utilizando-se como referenciais os trabalhos publicados eletronicamente pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) e o Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), até o ano de 2018, considerando conjuntamente os descritores “sindicatos”, “negociações coletivas” e “reforma trabalhista”, foram identificados apenas duas dissertações/teses com a mesma pertinência temática com este trabalho. Desses achados, não foram constatados trabalhos realizados na região Centro-Oeste. No banco de dados da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), por exemplo, foram localizadas quatro dissertações com a temática sindical, cujo objeto, porém, não dialoga com o presente estudo.

O cenário esboçado impulsiona e desafia o pesquisador, mormente pela possibilidade de iniciar um diálogo com a sociedade local e com o meio acadêmico, bem como com aqueles que

militam nessa área como os próprios sindicatos, o Ministério do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho, numa importante região do país.

Uma das grandes tormentas para aqueles que iniciam uma pesquisa acadêmica consiste na escolha e delimitação do tema. Se por um lado a opção passa pela necessidade de compatibilidade entre as qualificações pessoais do pesquisador e sua formação universitária, incluindo os cursos de especialização (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 44), por outro não se ignora que o conhecimento e a experiência profissional também são fatores determinantes para a escolha (MEZAROBA; MONTEIRO, 2009, p. 145).

Para este pesquisador, a graduação no curso de Direito na Universidade Estadual de Londrina no ano de 2002 não contribuiu de forma decisiva para o ingresso em campos de pesquisas, por alguns fatores de ordem pessoal. No entanto, a continuidade da vida acadêmica no curso de Especialização *lato sensu* em Direito do Trabalho, na então Faculdade de Direito de Curitiba (2003) fez despertar o interesse pelas relações de trabalho e seus enfoques históricos, jurídicos, sociológicos e econômicos.

Mesmo sem o devido aprofundamento que se exige num curso de mestrado ou mesmo doutorado, as pesquisas realizadas neste último período acadêmico, sempre voltadas para o cotidiano trabalhista e os interesses que o permeia, foram decisivas para o ingresso profissional na advocacia pública e, posteriormente, no ano de 2005, nos quadros funcionais da Justiça do Trabalho.

A partir de então, a análise empírica da relação capital-trabalho no cotidiano profissional propiciou um ambiente de dúvidas, por vezes inquietantes, no imaginário deste pesquisador. Com efeito, o distanciamento social entre a classe trabalhadora e aqueles que detêm os meios de produção é constantemente acentuado e até mesmo motivado por decisões de instituições que deveriam minorar essas diferenças. Destacam-se, nesse sentido, os Poderes Executivo e Legislativo que ampliam as margens para a implementação de políticas flexibilizatórias, como na hipótese dos programas de incentivo à contratação de jovens, com a mitigação de direitos como a redução da alíquota do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Não é incomum constatar a existência de sindicatos inoperantes, que militam tão somente pela sobrevivência ou

manutenção de postos de trabalho, os quais sequer conseguem reestabelecer as perdas salariais da categoria e, por vezes, chancelam políticas que implicam na mitigação de direitos.

O resumo desse processo marcado pela flexibilização e desregulamentação de direitos culminou com a Reforma Trabalhista ocorrida no ano de 2017. Esse fato foi decisivo para que as inquietudes deste pesquisador emergissem como forma de desafio para o retorno à vida acadêmica a fim de contribuir com o diálogo dentro dessa temática no Mato Grosso do Sul. Ressalta-se, por oportuno, que a opção por uma linha de pesquisa em direitos humanos num curso interdisciplinar permite ampliar a visão da pesquisa para além das lentes jurídicas, associando conceitos de outras fontes de conhecimento como a história, sociologia e economia, o que permite abordar o problema de forma mais abrangente (LEISTER; WANG, 2012, p. 194).

Sopesadas essas circunstâncias, a escolha do tema não foi objeto de maiores ilações na medida em que a autonomia conferida a sindicatos e empregadores para a elaboração de normas que tutelam as relações de emprego, além de retratar uma das grandes temáticas em voga no mundo do trabalho no Brasil neste instante, pode ser considerado o ponto central da reforma.

A pesquisa objetiva analisar de forma geral o exercício da atividade sindical na construção de direitos autônomos por meio de acordos e convenções coletivas e seus desdobramentos após a vigência da Lei n. 13.467/2017.

Para tanto, será necessário de forma específica: a) compreender a gênese do sindicalismo ao longo da história, seu surgimento no Brasil e sua importância na representação dos trabalhadores; b) verificar os limites da função negocial e o alcance dos acordos e convenções coletivas como fonte do direito do trabalho; e, por fim, c) avaliar as consequências e os reflexos acarretados pela Reforma Trabalhista, instituídos por meio dos diplomas coletivos de trabalho.

O tema será desenvolvido pelo método dedutivo, por meio do qual será feito o dimensionamento das relações sindicais destacando suas funções precípuas e sua análise em relação ao direito constitucional, sem olvidar as convenções e os tratados internacionais.

De igual forma, será efetuada a análise de normas coletivas entabuladas por entidades sindicais de Mato Grosso do Sul, escolhidas por mera amostragem, a fim de cotejá-las com a legislação heterônoma. Esse procedimento possibilitará aferir se acordos e convenções coletivas

de trabalho caminham em favor do aprimoramento do padrão legislativo ou, pelo contrário, se legitimam políticas flexibilizadoras tendentes a desconstruir os avanços legais conquistados pelos trabalhadores ao longo dos anos. Haverá coleta e análise de informações doutrinárias e jurisprudenciais, com ênfase no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, cuja competência alcança o estado de Mato Grosso do Sul.

Destaque-se que a pesquisa terá enfoque interdisciplinar, razão pela qual, além de autores da área jurídica, com destaque a Jorge Luiz Souto Maior, Maurício Godinho Delgado e Amauri Mascaro Nascimento, serão explorados outros campos de conhecimento, já mencionados, como história, sociologia e economia, cuja leitura acadêmica de autores como Boris Fausto, Ricardo Antunes, José Dari Krein é de crucial importância. Tais autores, faz-se necessário frisar, são grandes expoentes nacionais em suas respectivas áreas de estudo e abordam com muita autoridade as questões trabalhistas inclusive fora do universo jurídico.

Sopesadas essas vertentes, espera-se reunir as ferramentas necessárias para avaliar a atuação sindical e a legitimidade material dos acordos e convenções coletivas de trabalho, com destaque para as entidades locais. Não se pode olvidar que a dinâmica adotada também apreciará os desdobramentos decorrentes da Reforma Trabalhista, sobretudo em relação à autonomia conferida às entidades sindicais para a construção de normas autônomas perquirindo eventuais avanços ou retrocessos sociais.

Com essa perspectiva, e incorporando as argutas análises apresentadas e orientadas pela Profa. Dra. Adriana Kirchof de Brum, o trabalho foi dividido em três capítulos.

No primeiro deles, intitulado “A evolução das relações de trabalho até as perspectivas do sindicalismo no Brasil na atualidade”, pretende-se fazer uma abordagem histórica e sociológica das relações individuais do trabalho, explorando a evolução do agrupamento da classe trabalhadora como mecanismo de defesa perante o capital. Nesta vertente, também será analisado o surgimento dos sindicatos no Brasil e o contexto jurídico e constitucional que assegura o exercício de suas atividades no país. Por fim, será destacada a importância da atividade sindical.

No segundo, denominado “Atividade sindical na criação de normas autônomas mediante acordos e convenções coletivas de trabalho: a silenciosa reforma ocorrida a partir dos anos 1990”,

será explorada a função negocial das associações sindicais, conceitos e características que envolvem os acordos e convenções coletivas de trabalho, inclusive com os limites a serem observados em face das normas heterônomas. Nesse cenário, espera-se aferir aspectos teóricos e práticos das normas coletivas, sobretudo no que se refere à flexibilização de direitos, com destaque às alterações legislativas e jurisprudenciais ocorridas após a Constituição Federal de 1988 (CF/88).

No terceiro capítulo, “Reforma Trabalhista: os desdobramentos e os primeiros resultados acarretados em decorrência da propalada modernização e flexibilização dos direitos trabalhistas”, serão abordados alguns aspectos gerais da reforma que culminou na promulgação da Lei n. 13.467/2017. A partir desse ponto, será possível traçar comparativos com o cenário anterior, buscando avaliar se a autonomia concedida aos sindicatos foi benéfica à classe trabalhadora no que se refere à ampliação do padrão normativo. Será possível, também, aferir eventuais dificuldades acarretadas aos sindicatos na composição dos acordos e convenções coletivas, principalmente em razão da alteração das fontes de custeio observadas com o fim da contribuição sindical obrigatória.

Lançadas as bases por meio das quais se pretende trabalhar, o pesquisador é acometido pela prazerosa sensação que gravita em torno da possibilidade concreta de contribuição com a temática abordada. Longe de imaginar qualquer vertente que possa flertar com a ideia do ineditismo, o que se propõe é a investigação acadêmica cuidadosa e responsável. De igual forma, pretende-se intensificar o diálogo sobre uma temática que está na “linha de tiro” da política e da economia atual, por essa razão, a urgência no debate é medida que se impõe.

O caminho está aberto.

1 A EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO ATÉ AS PERSPECTIVAS DO SINDICALISMO NO BRASIL NA ATUALIDADE

“*O homem sempre trabalhou*”

(SUSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA, 2003, p. 27)

A epígrafe é evidência do caráter individual e da relevância existente entre o homem e o trabalho. Permite também reflexões que caminham por diversas áreas do conhecimento, como sociologia, economia, direito e medicina. A constatação feita por um dos coautores da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é o passo inicial que permite perquirir o caminho que leva o proletário a se associar coletivamente com seus pares, trazendo a compreensão do estudo das relações coletivas de trabalho. Esse será o itinerário a ser observado inicialmente até que se alcance, neste capítulo, o estágio que se encontra o sindicalismo no país atualmente.

Fixados os primeiros parâmetros, conduzir-se-á, inicialmente, essas reflexões sob as lentes da filosofia. Para este ramo do conhecimento, a concepção de trabalho é movida pela necessidade, destinação e a função pela qual o homem exerce atividades profissionais remuneradas (CHAUÍ, 2000). Na sociedade grega, escravista, o *labor* era uma atividade menor, afeita aos homens não livres; enquanto os livres dispunham do ócio como elemento necessário para cuidar da coisa pública. Chauí (2000) esclarece que o desprezo pelo trabalho pode ser constatado em “vários sintomas significativos”. Isso porque inexiste um signo linguístico, na língua grega, para referenciar trabalho. Nesse idioma, usa-se a grafia *ergon*(obra) ou *ponos*, (esforço penoso e doloroso). Ou ainda, pela origem da palavra latina em que trabalho denota *tripalium*, cuja definição é “um instrumento de três estacas, destinado a prender bois e cavalos difíceis de ferrar, portanto, um instrumento de tortura” (CHAUÍ, 2000, p. 542). De igual forma, é possível identificar em outra palavra latina: *labor*, que indica pena, fadiga ou cansaço – vê-se o sentido pejorativo que se imputava ao trabalho.

A marca de sujeição e sofrimento acompanha o trabalho na civilização hebraica, arraigada na ideia do pecado original cometido por Adão. Ao violar a lei divina, o trabalho foi alçado ao homem como uma forma de penalidade, decretada por Deus, que condenou Adão a

comer pão, obter seu sustento, “em fadigas”, por meio do “suor do rosto” (BÍBLIA, 2008). Conquanto estigmatizado, o cristianismo atribuiu ao trabalho um “meio de se atingir aos fins próprios da vida cristã” (SOUTO MAIOR, 2011, p. 31-32), ou uma via para alcançar os objetivos imateriais calcados na valorização do espírito.

A associação com a fadiga, o esforço permite a comparação do trabalho humano com aquele executado por animais. A diferença consiste na motivação empregada no ato laboral, uma vez que, diferente do animal, o homem é capaz de transformar a “animalidade” inerente à sua própria existência em “humanidade” (KANT, 1996). Diante do exposto, é possível afirmar que o trabalho livre autodeterminado não pode ser encarado como uma forma de veneração a comandos celestiais, mas um instrumento de libertação, a fim de que os “homens não se tornem escravos de outros homens” (KANT, 2013, p. 210). Ainda em consonância com o pensamento kantiano, a despeito da concepção do uso da terra em decorrência do pecado, afirma-se que o trabalho que se extrai da terra é um meio necessário para garantir a dignidade humana, não podendo o homem, portanto, ter sua vontade instrumentalizada a ponto de ser forçado a trabalhar.

Seguindo pela antiguidade clássica, aproximadamente entre VIII a.C. e 476 d.C., verifica-se a existência do trabalho para a mera subsistência, inclusive em caráter de defesa contra inimigos. Gradativamente, o trabalho “revela importante dado das relações humanas, que no percurso histórico vão se transformando: a utilização do trabalho alheio para a satisfação dos interesses próprios” (GRELLET, 1954, p. 14 *apud* SOUTO MAIOR, 2011, p. 44). É a caracterização do trabalho escravo, em especial, “mediante a submissão dos vencidos aos vencedores” (SOUTO MAIOR, 2011, p. 44). A despeito da forte marca escravocrata naquele período, Souto Maior (2011, p.17) adverte que existiam trabalhadores livres, ativados mediante recebimento de salários, inclusive com incipientes normas sociais – o que sugere o início da divisão de trabalho e da separação de classes.

Simultaneamente a esse período escravagista, originou-se o chamado modo de produção feudal, predominante entre os séculos V e XV. Trata-se de um recorte histórico no qual a mão de obra estava fundamentada na servidão, de forma que o trabalhador se encontrava na base da pirâmide social, vinculado ao trabalho no campo e subordinado a uma série de obrigações.

Consoante Vicente Paulo Alexandrino (2006 *apud* ÁVILA FERREIRA, 2018 p. 117),

As relações de trabalho existentes durante o feudalismo, na qual o trabalhador, temporalmente denominado de servo, prestava seus serviços apenas em troca de proteção militar e política, deixando de ser considerado escravo, mas ainda assim privado da sua liberdade. Ressalta-se que nesta época o trabalho ainda era considerado como um castigo, de modo que os nobres não laboravam, apenas gozavam da produção dos servos do feudo.

De qualquer sorte, o servo, assim como o escravo, permanecia preso ao cultivo da terra, no entanto dispunha de certas prerrogativas, como, por exemplo, constituição de família, ainda que mediante autorização do senhor feudal. O servo detinha a posse útil da terra, contudo, prevalecia a imobilidade social: “uma vez servo, sempre servo” (SOUTO MAIOR, 2011, p. 57). Souto Maior (2011) ainda destaca a existência de outros trabalhadores, como os “vilões”, homens livres que não estavam atrelados à terra; “escravos”, ligados a serviços domésticos; e os “ministeriais”, que se ativavam como administradores dos feudos.

A produção e circulação de mercadorias entre os feudos propiciou o surgimento de feiras e comercialização de produtos nas cidades. Esse movimento é responsável pelo enfraquecimento do modo de produção feudal e pelo fortalecimento de comerciantes e artesãos, representados por carpinteiros, tecelão, sapateiros, curtidores, alfaiates, seleiros, dentre outros. Premidos pela necessidade de aumento de produção, os mestres artesãos contavam com o apoio de ajudantes, conhecidos como aprendizes, os quais se ativavam mediante remuneração e galgavam a possibilidade de se tornar mestres. Diante da dificuldade de ascensão, mormente para não acirrar a concorrência, surgiu a figura do companheiro, ou seja, “aprendizes que concluíam seu aprendizado, mas não podiam adquirir a categoria de mestres e permaneciam nas oficinas como assalariados” (RUPRECHT, 1995, p. 68).

Essa relação formada pelos mestres, aprendizes e companheiros constituía as chamadas corporações de ofício, associações profissionais “ de longa duração e influência nos séculos anteriores ao advento do capitalismo industrial” (DELGADO, 2018, p. 1609). O fato de agregar mutuamente interesses dos mais diversos, uma vez que abarcava não apenas os mestres, mas seus aprendizes e companheiros, é um elemento que diferencia as corporações dos atuais sindicatos, os quais são responsáveis por defender os direitos de uma categoria específica (empregado ou empregador). As corporações exerciam verdadeiros monopólios comerciais em uma determinada localidade, criavam regulamentos, supervisionavam a venda de produtos, estabeleciam preços,

enfim, criaram um cenário favorável para acirrar a concorrência entre artesãos (SOUTO MAIOR, 2011, p. 62-64). Como consequência, o nível de exploração do trabalho de aprendizes e companheiros foi elevado impingindo aos mestres um papel de relevo na sociedade da época, definindo as corporações de ofício com um regime pré-capitalista (AROUCA, 2006, p. 15).

Para Ruprecht (1995, p. 68), a regulação do mercado, aliada à rigidez dos estatutos e às lutas internas entre os trabalhadores, foi fator determinante para o fim das corporações de ofício. Somam-se a isso outros elementos, como o ideário da Revolução Francesa, a qual sustentava que as corporações eram responsáveis pela vulneração da liberdade de trabalho. Ainda que se sustente que o fim das corporações de ofício tenha significado um retrocesso na associação de trabalhadores, para Mascaro do Nascimento, ensejou-se uma forma de incentivo para o movimento sindical, na medida em que permitiu, a “associação de assalariados entre si, traço que marcou a evolução do sindicalismo até hoje” (NASCIMENTO, 1989, p. 21-22).

Com o fim do sistema feudal, consolidou-se na Idade Moderna, o fortalecimento da burguesia mercantilista e da monarquia, com flagrante aceleração das atividades comerciais. A liberdade individual do trabalho também ganha seu espaço, e a associação de trabalhadores terá crucial importância com a expansão e consolidação do sistema capitalista.

1.1 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: SOLIDARIEDADE ENTRE OS TRABALHADORES

O declínio do período feudal não culminou imediatamente com o início da idade moderna, tampouco deflagrou o processo de industrialização num mero estalar de dedos. A sociedade europeia do século XIV ao final do século XVII passou por um período de intensa transformação social, sobretudo com a “transferência de poder de uma classe para outra” (DOBB, 1987 *apud* SOUTO MAIOR, 2011, p. 69-85), marcada pelo avanço do comércio e ascensão da burguesia, ideias humanistas, iluministas, liberais, além da reforma protestante. Nas palavras de Chauí (1995 *apud* SOUTO MAIOR, 2011, p. 71):

O desenvolvimento econômico das cidades, o surgimento da burguesia comerciante ou mercantil, o crescimento da classe dos trabalhadores pobres, mas livres (isto é, sem laços com a servidão com os senhores feudais), a Reforma Protestante que questionara o poder econômico e político da Igreja, as revoltas populares, as guerras entre potências pelo domínio dos mares e dos novos territórios descobertos, a queda de reis e de famílias da nobreza, a ascensão de famílias comerciantes e de novos reis que as favoreciam contra os nobres, todos esses fatos evidenciavam que a ideia cristã, herdada do Império Romano e consolidada pela Igreja Romana, de um mundo constituído naturalmente por hierarquias era uma ideia que não correspondia à realidade.

A transição entre o fim do período medieval e o início da idade moderna é marcado pela mudança no modo de produção. O fortalecimento do comércio, além de desidratar o regime de produção servil, possibilitou o acúmulo de capital e a aquisição de máquinas. Por consequência, mestres, aprendizes e companheiros passaram a se ativar no entorno dessas máquinas e se transformam em operários, trabalhadores livres – isto em grandes centros industriais a fim de oferecer suas forças de trabalho. É o início do capitalismo, marcado pela Revolução Industrial no século XVIII, ocorrida, sobretudo, na Europa ocidental.

Esse cenário acarretou o fim do trabalho artesanal, concomitante ao comércio em larga escala que se incrementava proporcionalmente ao aumento da população. O emprego das máquinas, por sua vez, “exigia grandes capitais de modo que as pequenas oficinas, isoladas, não podiam subsistir [aquelas]” (CESARINO JUNIOR, 1970, p. 69). Por outro lado, o trabalhador do campo passa a se deslocar para os grandes centros, seduzido pelo ideário do trabalho livre, mediante remuneração. Outrossim, as máquinas também exigiam o acúmulo de trabalhadores os quais passaram a se agrupar para atender as necessidades da produção em larga escala.

As mudanças observadas em relação ao trabalhador não se resumem apenas ao início do trabalho livre, tampouco à contraprestação remuneratória. O emprego da força de trabalho nas máquinas, conquanto implicasse em menor esforço e redução do cansaço físico, passou a “significar o temor de substituição pelo gigante de ferro, sem anseios e sem família” (CHIARELLI, 2004, p. 42). Nesse sentido, completa Chiarelli (2004, p. 42) “a força humana, os músculos, que, em muitos casos, eram alicerces da produção, tornaram-se secundários (quando não, descartáveis), uma vez que a máquina, consumindo menos, rendia mais”.

O eixo da relação “homem x trabalho” foi visivelmente alterado. Para Moraes Filho e Flores de Moraes (2014, p. 58-59), a inserção das máquinas tirou o protagonismo do homem nas relações de trabalho, como é possível destacar:

Com o aparecimento do maquinismo na produção econômica, como que ficou o homem relegado a plano secundário, como que perdeu o seu primitivo papel na economia. Esta se desumanizava, nascia o império das máquinas. Não era a pessoa humana o que mais importava, já que passava ser a mera guardiã e assistente do aparelho mecânico. Com a máquina, aumentava-se a produção e reduzia-se o braço do operário, com o desemprego e exploração da mão-de-obra feminina e infantil (MORAES FILHO; FLORES DE MORAES, 2014, p. 66).

Por via de consequência, as alterações no modo de produção não ficaram limitadas ao homem, ou à forma de trabalhar, mas também alcançaram as famílias e a própria sociedade, como pode-se constatar nos escritos de Chiarelli (2004, p. 42-45):

Com a introdução do maquinismo na produção, apareceram efeitos em múltiplas áreas. A grande indústria recebeu seu batismo e provocou a concentração de capitais (Capitalismo), de um lado; produziu, de outro, a interação do trabalhador, dando vida ao espírito de equipe, ao sentimento de coletividade. A família modificou-se, e muitos menores e mulheres, também lutando por um posto de trabalho na guerra da subsistência, abandonaram os lares e tornaram-se operários(as) como os demais [...] as donas de casa, que, até então, nada mais foram do que isso, passaram a competir na luta por um posto, ansiosas por reforçar a economia doméstica, abalada pela inflação que alcançava índices assustadores para a época, e temerosas de um desemprego no amanhã. O chefe da casa, que costumava ser o responsável pelo sustento familiar, sentia que a sua posição de empregado não era sólida ante o aumento do número dos que desejavam uma colocação, oferecendo serviços por baixíssima remuneração [...]. Além disso, as mulheres e os menores, considerados meias-força, eram remunerados com salários inferiores, razão pela qual sua acolhida nas fábricas era mais fácil do que a destinada ao trabalhador adulto. Se a máquina dispensava o esforço muscular e exigia vigilância, a mulher e o menor estavam perfeitamente aptos a substituir o homem maior que, pela mesma tarefa, cobrava preços superiores. Com isso, quebrou-se grande parte da própria autoridade discricionária que o homem – como chefe da casa – mantinha até então. Vendo-se obrigado a contar com os proventos da esposa e dos filhos para equilibrar as finanças familiares, sua supremacia ficou abalada no terreno econômico, com os óbvios reflexos na vida doméstica.

Esta nova realidade social oportunizou a elevação da mão de obra e, por via de consequência, fez com que os trabalhadores, trabalhadoras e até as crianças se sujeitassem a todo e qualquer trabalho, independente de condições mínimas de saúde e segurança, com jornadas exaustivas e baixos salários (NASCIMENTO, 1989, p. 21-22). Concomitantemente, o homem

perdia sua qualidade inventiva, sujeitando-se a um mero expectador da produção mecanizada, amontoado a outros trabalhadores em parques fabris, achatado em sua personalidade, como se fosse uma “máquina de carne e osso”. Assim, o homem trabalhador, agora livre, estava entregue aos mandos e desmandos do capital numa relação assimétrica, respaldada pelo liberalismo defendido na Revolução Francesa e com a complacência do Estado liberal, “que via nessa luta desigual a forma sublimada da própria igualdade” (CHIARELLI, 2004, p. 48).

O desequilíbrio observado nas relações sociais no período posterior à Revolução Industrial caracterizou a chamada “questão social”, a qual pode ser sintetizada como “a questão daqueles que têm e dos que não têm” (CASTELO, 2010), com base nos pressupostos marxistas.

Se a reunião dos trabalhadores em grandes centros facilitou a produção e o acúmulo de capital, por outro lado, também facilitou a maior agregação dos interesses desses trabalhadores que se deram conta que sofriam das mesmas necessidades e que compartilhavam o mesmo inconformismo entorno da miséria que se encontravam. A consequência foi a associação desses trabalhadores buscando equilibrar as forças, diminuindo os efeitos da questão social. Surge um vínculo de solidariedade e união entre os trabalhadores, como um mecanismo de defesa em busca de melhores condições de trabalho.

1.2 ASSOCIATIVISMO: EM BUSCA DE MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO

Com o avanço do capitalismo a partir do século XVIII, desenvolve-se a figura do proletário, ou seja, “a classe dos operários modernos, os quais só vivem enquanto têm trabalho e só têm trabalho enquanto seu trabalho aumenta o capital” (MARX; ENGELS, 2005, p. 46). Essa força de trabalho é vendida, consumida e descartada, condição vinculada ao fluxo da concorrência e da flutuação do mercado. À margem de dúvidas sobre o agrupamento de trabalhadores ao longo da história, como no caso das corporações de ofício, como já destacado anteriormente, a associação de proletários naquele período, marcado pelo selo da solidariedade e buscando amenizar os problemas que afetavam os trabalhadores, é o grande marco para o estudo das relações coletivas de trabalho na contemporaneidade. Antes disso, a reunião coletiva de trabalhadores prescindia de fatos sociais, ideológicos e de elementos que motivassem os trabalhadores a se associarem com o objetivo de buscar melhores condições laborais.

O que se passa a observar na sociedade é a formação de duas classes antagônicas. De um lado, os capitalistas, detentores dos meios de produção; e, de outro lado, os proletários, “que se encontram privados de toda propriedade dos meios de produção e que só dispõem de sua força de trabalho, isto é, da sua capacidade de produzir” (ANTUES, 1979, p. 11). Essa dicotomia, acirrada pelo *modus operandi* do modo de produção capitalista, baseado no avanço do mercado e no acúmulo, incutiu nos trabalhadores a ideia de concorrência, em desfavor do próprio capitalista, o qual passa a figurar como um adversário, tanto no campo econômico e político quanto no quadrante jurídico e social.

A ideia envolta no conceito de lutas de classes introduzida no Manifesto Comunista por Marx e Engels (2005) impulsiona a batalha dos proletários em detrimento do capital, como é possível inferir:

No começo, empenham-se na luta operários isolados, mais tarde, operários de uma mesma fábrica, finalmente operários de um mesmo ramo de indústria, de uma mesma localidade contra o burguês que os explora diretamente. Dirigem seus ataques não só contra as relações burguesas de produção, mas também contra os instrumentos de produção; destroem as mercadorias estrangeiras que lhes fazem concorrência, quebram as máquinas, queimam as fábricas e esforçam-se para reconquistar a posição perdida do trabalhador da Idade Média. (MARX; ENGELS, 2005, p. 47).

Os proletários passam a atuar de forma conjunta contra seus empregadores, mormente na defesa de seus salários. O êxito dessas empreitadas tem caráter secundário uma vez que o mais importava nesses movimentos era a “união cada vez mais ampla dos trabalhadores” (MARX; ENGELS, 2005, p. 47). Sob esse aspecto, importante apontar que o Estado não mantinha uma postura neutra em relação a controvérsias uma vez que se posicionava de forma contrária ao movimento operário, reprimindo a união dos trabalhadores em razão da necessidade de se manter ileso o regime capitalista (CHIARELLI, 2004).

Se as ideias de Marx e Engels (2005) foram relevantes para o movimento operário, os conceitos apresentados pela Igreja Católica em 1891 por meio da Encíclica *RerumNovarum*, também foram fundamentais. Independente do viés ideológico apregoado pela religião em relação às ideias socialistas, o Papa Leão XXIII pregava a necessidade de se equacionar a questão social, mediante a intervenção do Estado na economia e o sentimento de fraternidade na relação entre patrão e operário. Para Chiarelli (2004, p. 53), diferente do manifesto, que defendia a associação de trabalhadores como um meio de resistência, inclusive política, a encíclica, por sua

vez, via no associativismo um instrumento eficaz para solucionar a crise social, mediante melhoria do cotidiano laboral sem interferências político-ideológicas.

A efervescência social do período, aliada às ideias socialistas e a doutrina da igreja, além de forçar a associação dos trabalhadores, oportunizou à classe maior protagonismo social. Por consequência, há um recuo natural do capitalismo que se vê forçado a implementar direitos sociais, em atenção às necessidades dos proletários, visando, sobretudo, a manutenção da sua hegemonia de poder. Gradativamente esses direitos sociais deram assento ao Direito do Trabalho (século XIX) e, concomitantemente, “desestabilizou o império do modelo do Estado Liberal de Direito” (DELGADO, 2015, p. 139), dando espaço à intervenção estatal nas questões sociais e no modo de produção capitalista.

O espírito de solidariedade e enfreitamento foi o elo fundamental na associação dos trabalhadores e na regulação das relações laborais por meio de normas trabalhistas como se observou. De igual forma oportunizou o surgimento das organizações sindicais que passará ser o objeto de exame na próxima seção.

1.3 EVOLUÇÃO DOS MOVIMENTOS COLETIVOS: INÍCIO DO SINDICALISMO

É possível inferir até esse instante, que a gênese sindical está atrelada a movimentos operários iniciados com a intensificação do uso de máquinas e o desenvolvimento do setor industrial em substituição à produção artesanal entre os séculos XVIII e XIX, concomitante ao avanço do sistema de produção capitalista. Embora as normas vigentes na Europa restringissem o agrupamento de trabalhadores, a associação proletária se mostrou inevitável, ainda que clandestina, e com evidente viés de defesa, mormente na busca de melhores patamares salariais (ANTUNES, 1979, p. 4-21), e não como um movimento subversivo como, até os dias de hoje, sobretudo pela classe patronal, tentam impingir às ações promovidas por trabalhadores.

Os movimentos operários, entretanto, desenvolveram-se de diversas formas até atingir a organização em sindicatos. Logo no início da Revolução Industrial, no ano de 1811, ocorreu na Inglaterra, o chamado *luddismo*, também conhecido como movimento dos quebradores de máquinas. Atribui-se o movimento ao operário inglês Ned Ludd, o qual, num ato isolado, quebrou com um martelo as máquinas de tear da fábrica onde trabalhava. O ato passou a ser

comum em outros países, como França e Bélgica, onde trabalhadores invadiam as fábricas e destruíam as máquinas que, sobretudo, eram responsáveis por diminuir a quantidade de postos de trabalho. O movimento perde força, sobretudo em razão da condenação à morte dos trabalhadores (COGGIOLA, 2010).

Ainda nesse sentido, possível observar outras formas de resistência dos trabalhadores, como o boicote, retratado na obstrução da atividade comercial do empregador, vocábulo atribuído a James Boycott, latifundiário irlandês que, na metade do século XVIII, abandonou a cidade onde morava em razão de problemas com os trabalhadores o que acabou inviabilizando seus negócios. Outro movimento é a chamada sabotagem, de origem francesa (significa os “tamancos” usados por trabalhadores), que se constituía na destruição de máquina ou mercadorias com o objetivo de danificar os bens dos empregadores (NASCIMENTO; NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 29). Merece destaque também o cartismo, movimento surgido na Inglaterra onde os trabalhadores por meio de veículos de imprensa buscavam o apoio de seus pares e da população em geral para juntos levarem reivindicações sociais e políticas à Câmara dos Comuns na Inglaterra (COGGIOLA, 2010). O movimento de flagrante vertente política visava o engajamento dos trabalhadores não apenas em relação a suas relações laborais, mas em relação aos problemas sociais da época, ofertando à subordinação ao trabalho como moeda de troca na concessão de direitos.

O cenário fortaleceu a união dos trabalhadores e com isso as associações passaram a sair da clandestinidade e assumir um estado de tolerância, sobretudo a partir da abolição das regras que obstaculizavam as associações. Assevera Mascaro Nascimento (2015, p. 65) que em 1850 na Inglaterra foi criado o *Amalgamated Society of Engineers*, sindicato nacional, e em 1871, com a *Trade Unions Act*, inicia-se o *trade-unionismo*, considerando o mais antigo sindicalismo do mundo. Outrossim, as associações sindicais passaram a se admitidas em outros países como a Alemanha (1869), França (1884) e Itália (1906). Vale ressaltar que o poder das *trades unions* na Inglaterra foi de extrema relevância na medida em que, além de se estender a todos os ramos industriais, eram os responsáveis pela fixação dos salários dos trabalhadores, inclusive com cotas de participação no lucro. Representavam os operários em movimentos grevistas, bem como prestavam auxílio a trabalhadores desempregados através de “caixas de assistência”, o que seguramente vulnerava a força do capitalismo no trato com os trabalhadores (ANTUNES, 1979, p. 17-18).

Os sindicatos, portanto, surgem como instrumentos de resistência, os quais agem como órgão de representação coletiva, resguardando individualmente a figura dos operários, até como um instrumento de pacificação, nesse caso, em favor do próprio capitalismo, frisa-se. Cabe a essas entidades a missão de protagonizar garantia, progresso, segurança e estabilidade jurídica e social do trabalhador frente à exploração capitalista, como forma de aprimoramento e evolução das condições de trabalho, além de representar a união de classe (LENINE, 1920).

Como aponta Antunes (1979, p. 13), é possível afirmar que os sindicatos representam

Associações criadas pelos operários para sua própria segurança, para a defesa contra a usurpação incessante do capitalista, para a manutenção de um salário digno e de uma jornada de trabalho menos extenuante, uma vez que o lucro capitalista só aumenta não só em função da baixa de salários e da introdução das máquinas, mas também em função do tempo excessivo de trabalho que o capitalista obriga o operário a exercer (...). A partir do momento em que os operários constituíram suas organizações de classe, ficou mais difícil para o capitalista baixar desmesuradamente o salário ou aumentar excessivamente a jornada de trabalho (ANTUNES, 1979, p. 17-18).

Ao se concentrar na defesa dos interesses dos trabalhadores, não há dúvidas que o papel das entidades sindicais ganha contornos políticos e econômicos, na medida em que seus objetivos entram em rota de colisão direta com os interesses do capitalismo. Assim, o avanço do capitalismo nos séculos XIX e XX, implica na expansão do sindicalismo, muito além dos seus primeiros passos dados na Inglaterra ou mesmo na França. Cada espaço conquistado pelos trabalhadores é fruto de luta constante, razão pela qual é possível afirmar que os direitos dos trabalhadores se misturam à luta de classes, em que as entidades sindicais desempenham papel singular.

Importante, nesse aspecto, aferir os avanços e regulamentações do sindicalismo neste instante a fim de posteriormente iniciar o estudo de seus aspectos no Brasil e atender aos limites propostos no presente trabalho.

1.4 DESENVOLVIMENTO DO SINDICALISMO VERSUS O AVANÇO DO CAPITALISMO

Superada a fase inicial de proibição, tanto no aspecto civil como no campo criminal – como é possível constatar, por exemplo, no Código de Napoleão, de 1810, que não permitia a associação de trabalhadores, ou mesmo a chamada fase de tolerância, como se observou no tópico anterior –, o sindicalismo alcançou uma terceira fase, na qual passou a ser reconhecido como tal (NASCIMENTO; NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 67). Além disso, é imperioso reconhecer a difusão e a internacionalização dos movimentos operários por meio de associações que passaram a promover a união e a solidariedade dos trabalhadores pelo mundo, como se reconhece na Associação Internacional dos Trabalhadores, ou “Primeira Internacional”, fundada em 1864, na Europa.

O caminho percorrido pelos sindicatos ao longo do século XIX abriu espaço para a expansão de direitos sociais no decorrer do século XX. Prova disso apresenta-se no reconhecimento dos direitos sociais e econômicos como os primeiros direitos ditos fundamentais, em 1919, no Tratado de Versailles – por meio do qual também foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), órgão tripartite formado por representantes estatais, dos trabalhadores e empregadores responsáveis pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho. Logo no preâmbulo do tratado, sintetiza Massoni (2007, p. 54), a paz e a harmonia universal estão condicionadas à justiça social, cabendo a todas as nações imprimir todos os esforços para melhorar “a sorte” dos trabalhadores.

Paralelamente, o proletariado ganha significativo espaço político, mormente com o advento da Revolução Russa de 1917, e a associação de trabalhadores passa a ter previsão constitucional, com destaque à Constituição do México (1916) e de Weimar (1919), expandindo seus limites para outros países, como Estados Unidos, Argentina e Brasil. Para Valticos (1996 *apud* MUSSONI, 2007, p. 55), é possível perceber no período de 1919 a 1938 a adoção de normas que tutelam as relações de trabalho, como a regulação da jornada, do trabalho infantil e até mesmo de pausas intervalares para descanso. Posteriormente, a partir de 1944 a 1969, as normas sociais tinham por objetivo salvaguardar direitos fundamentais, dentre eles, valores atinentes à liberdade, igualdade e fraternidade.

Em relação às normas sindicais, apenas nos anos de 1948 e 1949, a OIT declarou a plena liberdade sindical, por meio da Convenção n. 87, que, dentre outras providências, autoriza trabalhadores e empregadores a constituir suas próprias entidades representativas, bem como o direito de filiação a essas entidades; além da Convenção n. 98, que estabelece o direito de

sindicalização e a possibilidade de instituir normas mediante negociação coletiva entre os sindicatos dos trabalhadores e seus empregadores (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019).

De outro vértice, com o avanço do capitalismo a partir do fim da Segunda Guerra Mundial (1945) até os anos 1970, o mundo conheceu novas formas de produção – taylorismo, fordismo, toyotismo – sempre com o intuito de gerenciar os instrumentos necessários à produção visando maximizar o lucro. Depois disso, o mercado passa a atuar de forma global, com a integração econômica, social e cultural, além da criação de áreas de comércio comum em todo o mundo. O resultado dessa dinâmica é a prevalência econômica dos países de capitalismo central, como Estados Unidos, Alemanha e Inglaterra, em detrimento dos países de capitalismo periférico, dentre eles o Brasil.

Além disso, o avanço do capital enseja uma contundente crise nas relações de emprego, em razão da instabilidade e do sistemático decréscimo de direitos, os quais passam a ser flexibilizados e desregulamentados. As relações sindicais, por sua vez, oscilam entre a garantia e o implemento de direitos ou manutenção dos postos de trabalho, com flagrante vulneração dos direitos fundamentais do homem trabalhador. As consequências dessa “disputa” entre os movimentos sindicais e o avanço do capitalismo poderão ser mais bem dimensionadas nos capítulos posteriores deste estudo, em que será abordada a questão da flexibilização de direitos e os instrumentos de negociação coletiva. Antes disso, na seção seguinte, será abordado o estudo sobre o desenvolvimento do sindicalismo no Brasil.

1.5 SINDICALISMO NO BRASIL: ASPECTOS HISTÓRICOS, ENFRAQUECIMENTO E RESSURGIMENTO DA REPRESENTAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES

Os colonizadores portugueses ao atracarem seus navios no país no ano de 1500 identificaram primordialmente na extração de madeira (pau-brasil) a única forma de atividade econômica. A extração de madeira e, em menor escala, a produção de farinha foram desenvolvidas pelos índios, que, escravizados, também forneciam mão de obra em troca de peças de tecidos, facas, canivetes e outras quinquilharias (FAUSTO BORIS, 2002 *apud* SOUTO

MAIOR, 2002) SOUTO MAIOR *et al*, 2002, p. 17). Em meados do século XVI, a atividade foi substituída pelas plantações de cana-de-açúcar, as quais passaram a exigir uma “enorme massa de escravos” (FREYRE, 2017, p. 32). Essa necessidade de um grande volume de mão de obra foi intensificada pelo ciclo do ouro, já no século XVII, justificando, em parte, a transição do trabalho escravo indígena para o trabalho escravo africano (FAUSTO, 1995, p. 49).

O regime escravocrata perdurou no Brasil por quase quatro séculos, sendo legalmente abolido em 13 de maio de 1888, por meio da Lei Áurea. Esse fato, embora significativamente relevante, não implicou diretamente na formação de movimentos operários de resistência, como se viu nos países europeus centrais. Não existia aqui, nos trabalhadores, o espírito de defesa, ou mesmo a solidariedade que serviu de mola propulsora para os movimentos coletivos no velho continente, como já se destacou (MARQUESE, 2006). Inegável, no entanto, que a partir do fim da escravidão, observa-se um grande contingente de trabalhadores ex-escravos, os quais passaram a fazer concorrência aos trabalhadores urbanos e rurais, aumentando também os conflitos com os empregadores. Os movimentos coletivos, como a greve, que eram considerados crime contra a liberdade do trabalho, previsto no Código Penal de 1890, passaram a ser tolerados até como forma de controle desses trabalhadores, mormente após a Constituição de 1891, que reconheceu “a liberdade de associação para fins genéricos, sem mencionar os sindicatos” (FIORAVANTE, 2008, p. 31). No entanto, ressalta-se que os movimentos operários continuaram a ser tratados como “caso de polícia”.

À margem disso, surgiram as primeiras associações, ainda sem a designação sindical, organizadas em defesa de salários, redução de jornada e assistência. Nesse sentido, destaca Nascimento, Nascimento e Nascimento (2012) a existência dos seguintes grupos: Liga de Resistência dos Trabalhadores em Madeira (1901), Liga dos Operários em Couro (1901), Liga de Resistência das Costureiras (1906), Liga dos Operários de Socorros Mútuos (1872), Sociedade de Socorros Mútuos dos Empregados no Comércio (1906), Sociedade Operária Italiana Mútuo Socorro (1912), *Società Italiana di Mutuo Socorro Galileo Galilei* (1914), Sociedade Cooperativa Beneficente Paulista (1896), Sociedade Cooperativa Tipográfica Operária (1904), União dos Trabalhadores em Fábricas de Tecidos (1907), União dos Empregados no Comércio (1903), União dos Trabalhadores Gráficos (1904) e União Geral dos Chapeleiros (1904). A importância dessas associações para a formação dos sindicatos é singular. Para Amauri, Marcelo e Sonia Mascaro Nascimento (2015, p. 67), essas associações:

São traços do início do movimento sindical brasileiro (...) criadas sem restrições, quanto ao seu número e funções; a influência étnica que sofreram, agrupando pessoas da mesma nacionalidade, centralizados os italianos em São Paulo e os portugueses no Rio de Janeiro e em Santos; a diversidade dos critérios de representação, coexistindo a representação profissional e a de um setor de atividade econômica; o assistencialismo, previdenciário, de mutualidades e de socorros; a instabilidade – muitas associações desapareceram, algumas ressurgindo depois; e a centralização em grau superior, uma vez que um sindicato da capital podia ser uma central para diversos sindicatos de cidades do interior.

O caminho pavimentado com o fim da escravidão, concomitante aos movimentos coletivos iniciados de forma incipiente, abriram espaço para a regulamentação dos sindicatos no país. Em 1903, o Decreto n. 979 faculta a organização de trabalhadores e empregadores rurais, sendo que em 1906 no Rio de Janeiro foi criada a primeira central sindical brasileira, Confederação Operária do Brasil (FÜCHTNER, 1980, p. 264). De igual forma, o Decreto 1637/1907 oportunizou o sindicalismo urbano de trabalhadores e profissões similares ou conexas. Necessário lembrar que, embora a Constituição de 1891 tenha reconhecido a liberdade de associação (de forma geral), não tutelou direitos trabalhistas. Estes passaram a ser previstos em leis esparsas, como a Lei n. 4.982/25, que faziam referência a férias ou mesmo ao Decreto 4.682/23, o chamada Lei Eloy Chaves, marco da Previdência Social no Brasil.

Ainda que se conclua que nesse momento inicial as relações coletivas de trabalho no Brasil tenham se desenvolvido de forma tímida e sem as mesmas características que levaram os trabalhadores europeus a se associarem, inexistem dúvidas acerca da importância desses regulamentos que abriram as portas para a criação das entidades sindicais, bem como para o fortalecimento dos direitos sociais. Sara Benevides, citando Robinson (2008), aponta para a importância da legislação coletiva desse período, nos seguintes termos:

A primeira Constituição de República (1891), como era de se esperar, garantia o direito de associação, embora nada refira sobre questões trabalhistas. A primeira legislação brasileira, referente à questão sindical urbana, é o “Decreto n. 1637”, de 1907. Esta lei orientou a atividade sindical até 1930 e era surpreendentemente avançada. Estabelecia regras jurídicas claras que garantiam a liberdade de organização sindical, a liberdade de filiação, de não filiação e desfiliação ao sindicato. Possibilitava a liberdade de administração e a faculdade de os sindicatos constituírem uniões ou sindicatos centrais, sem limitação de circunscrições territoriais. (ROBINSON, 2008 *apud* BENEVIDES, 2017, p. 65).

Outro elemento importante nesse início do sindicalismo no Brasil consiste na vinda de trabalhadores imigrantes para o país. Sírios, alemães, russos, portugueses, espanhóis e italianos vieram, essencialmente, para o estado de São Paulo a fim de se ativar nas lavouras de café a partir de 1870. Com eles, foi difundida dentre os trabalhadores locais a ideia de luta de classes, fortalecendo o conceito de operário já sedimentado ao longo dos anos nos países industrializados. Nesse cenário, o país passa a presenciar uma série de desdobramentos sociais que tiveram influência direta na história do sindicalismo nacional, e que são ilustrados por Arouca (2003, p. 6-30) com os seguintes fatos: difusão das ideias anarquistas e socialistas também já consolidadas na Europa; o ideário marxista passa a justificar os atos do movimento operário; difusão de greves; fundação do Partido Comunista (1922), que concentra suas atividades no meio sindical; criação do Partido Socialista Brasileiro (1925), que defendia a existência de condições dignas de trabalho; constituição da Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (1929), marco para o fortalecimento e acirramento das políticas sindicais; difusão de ideias operárias, por meio de congressos e imprensa especializada; levantes sociais, como a Revolta da Chibata; movimento político revolucionário liderado por Luis Carlos Prestes (Coluna Prestes), o qual se insurgiu em desfavor das classes elitistas no período de 1925 a 1927 (AROUCA, 2003, p. 6-30).

Ainda em consonância com Arouca, é possível dizer: “era o início de um novo tempo” (AUROCA, 2003, p. 6). E com ele inicia-se também uma nova fase do sindicalismo no Brasil a partir da década de 1930 e que será retratado a seguir.

1.5.1 A era Vargas: intervencionismo e controle sindical

Após um conturbado processo eleitoral em outubro de 1930, o gaúcho Getúlio Vargas assume a Presidência da República e ocupa o cargo até 1945. Retorna em 1951, após novo processo eleitoral, e sai definitivamente em 1954 quando se suicidou. A chamada Era Vargas marca os primeiros 15 anos de governo, os quais são divididos por inúmeros doutrinadores em três períodos: Governo Provisório (1930-1934), Governo Constitucional (1934-1937) e Estado Novo (1937-1945). Trata-se de um período destacado por diversas mudanças no cenário social, a começar pela própria configuração política, uma vez que a elite oligárquica perde o domínio que

exercia até então. Nesse ponto, a economia, dependente em grande parte da exportação do café, sofre significativa desaceleração, sobretudo em razão do colapso causado pela quebra da bolsa de Nova Iorque em 1929, tornando necessária a abertura e fortalecimento da indústria no país. E, com isso, a burguesia industrial é elevada à condição de classe dominante e classe operária urbana, que se vê forçada a dar vasão à produção industrial (SOUTO MAIOR, 2017, p. 174). Assim, é definitivamente integrada ao contexto social do período.

Getúlio Vargas, em consequência e sem olvidar dos movimentos operários já iniciados no início do século – os quais eram impulsionados pelo ideário socialista e anarquista –, dá início à política trabalhista, que se apresenta de forma inovadora se comparada aos movimentos iniciados na República Velha. Também é possível destacar o seu pioneirismo em torno da legislação trabalhista. A cautela é necessária uma vez que as mudanças também foram decorrentes do contexto econômico e social mundial que “pressionava o governo brasileiro, mesmo antes da Revolução de 1930, na direção da legislação social” (SOUTO MAIOR, 2017, 174).

Nesse aspecto, para Fausto (1995), a política trabalhista adotada por Getúlio Vargas:

Teve por objetivos principais reprimir os esforços organizatórios da classe trabalhadora urbana fora do controle do Estado e atraí-la para o apoio difuso do governo. No que diz respeito ao primeiro objetivo, a repressão se abateu sobre partidos e organizações de esquerda, especialmente o PCB, logo após 1930 [...]. Quanto ao segundo objetivo, lembremos que a esporádica atenção ao problema da classe trabalhadora urbana na década de 1920 deu lugar, no período getulista, a uma política governamental específica. Isso se anunciou desde novembro de 1930, quando foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Seguiram-se leis de proteção ao trabalhador, de enquadramento dos sindicatos pelo Estado, e criavam-se órgãos para arbitrar conflitos entre patrões e operários – as Juntas de Conciliação e Julgamento. Entre as leis de proteção ao trabalhador, estavam as que regularam o trabalho das mulheres e menores, a concessão de férias, o limite de oito horas da jornada normal de trabalho (FAUSTO, 1995, p. 335).

Independente das intenções políticas adotadas por Getúlio Vargas, cuja abordagem demandaria um estudo específico sobre o tema, o que fugiria aos limites propostos neste trabalho, é difícil não reconhecer a relevância do papel dele na história – fato que ele mesmo declarou quando decidiu pôr fim à própria vida. O que também não se pode questionar é que o seu governo assumiu posições que oportunizaram a implementação de normas trabalhistas. Assim, logo nos anos de 1930 a 1934, foi criada a maior parte das leis trabalhistas que posteriormente seriam

sintetizadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. No campo sindical, Getúlio expediu o Decreto n. 19.770, instrumento que, na visão de Arouca (2006), objetivava a “domesticação” dos sindicatos. Para Badaró Mattos (2009, p. 66-67), o decreto foi um instrumento cuidadosamente arquitetado para atribuir ao Estado o controle dos sindicatos por meio do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC), em troca da concessão de direitos sociais, o que não agradou os sindicatos já constituídos que resistiram às inovações legislativas. A possibilidade de participação dos sindicalistas na Assembleia Nacional Constituinte, no entanto, minorou os conflitos existentes com o governo e levou os sindicatos a buscarem o registro estatal, abrindo caminho para a imposição do modelo do “sindicato oficial”.

Em 1934, o Decreto n. 19.770 é revogado pelo Decreto n. 24.694, o qual amplia a ingerência do governo federal e atribui privilégios aos trabalhadores sindicalizados, como, por exemplo, a admissão em empresas que explorassem serviços públicos. Mas a grande inovação, em 1934, adveio da Constituição Federal, a qual passou a facultar a pluralidade e a autonomia sindical. O sistema, entretanto, não vingou no Brasil, sobretudo pela falta de liberdade na administração dos sindicatos e pela própria falta de preparo dos trabalhadores na condução das atividades de representação coletiva. Em um momento político conturbado, em 1937, Getúlio e seus aliados valendo-se de um golpe político iniciam o chamado Estado Novo, regime ditatorial que permaneceu no país até 1945. Na mesma ocasião, foi outorgada a Constituição de 1937, a qual revogou o modelo de pluralismo sindical (que na prática nunca foi implementado) e aumentou o controle sindical, adotando como influência a *Carta del Lavoro* da Itália (NASCIMENTO, 1989, p. 65-66).

De igual forma, merecem ser destacadas as seguintes providências adotadas na esfera trabalhista nesse último período da era Vargas: o princípio da unicidade sindical, conferido às associações o poder de impor compulsoriamente contribuições sindicais; proibição de greves e *lockouts* (1939); estabelecimento do salário mínimo (1940), em conformidade com as peculiaridades próprias de cada região do país; a organização da Justiça do Trabalho (1939); e, por fim, a compilação de toda a legislação trabalhista por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, em junho de 1943 (FAUSTO, 1995, p. 374-375). Mesmo após o advento da CLT, outros decretos foram expedidos a fim de regular as relações de trabalho. Contudo, como informa Souto Maior (2017, p. 259), Getúlio Vargas já não contava mais com o apoio de setores

importantes na vida política nacional, sendo que os militares forçaram a saída dele em 1945, entregando a presidência a José Linhares, então Presidente do Supremo Tribunal Federal (STF).

Assim termina a Era Vargas. Necessário enfatizar que todo esse período ficou marcado pelo avanço das normas trabalhistas, cujos benefícios eram direcionados apenas para os trabalhadores filiados, o que desestruturou o sindicalismo autônomo anterior à década de 1930, cujas raízes se aproximava da gênese sindical observada nos países europeus. Aos sindicatos, não era permitido o efetivo exercício de suas atividades, envolto em questões sociais e na defesa material da classe operária, razão pela qual se tornaram órgãos “assistencialistas, com centros de saúde, serviços diversos, auxílio jurídico por meio de advogados, pontos de lazer etc.” (ANTUNES, 2006). A contribuição obrigatória redistribuída aos sindicatos era o combustível utilizado para manipular seus dirigentes e manter os sindicatos sob o controle do Estado.

De qualquer maneira, os pilares sindicais erguidos nesse período serviram de sustentação para o direito sindical até a atualidade, sendo significativamente alterados, no entanto, no âmbito da Reforma Trabalhista ocorrida no ano de 2017 – que será estudada nos capítulos seguintes.

1.5.2 O sindicalismo e o fim do período democrático

Desde o governo provisório de José Linhares iniciado em 1945 até a presidência de João Goulart em 1964, constata-se poucas modificações nos direitos dos trabalhadores, tanto no corpo da própria CLT, quanto em legislações esparsas, sem alterações substanciais no modelo sindical implantado na Era Vargas. Durante os governos de Linhares e Dutra, por exemplo, houve forte repressão sobre as atividades sindicais, inclusive com o monitoramento policial dos dirigentes, mediante a criação do chamado “atestado de ideologia”. Os sindicatos continuaram vinculados ao Estado, mormente após a revogação do Decreto n. 8.740/46 e as greves, apesar de previstas pela Constituição de 1946, não foram legalmente regulamentadas (BADARÓ MATTOS, 2009, p. 86).

A partir de 1950 até 1964, destacando-se o retorno de Getúlio Vargas (1950-1954), os trabalhadores unidos no entorno da questão sindical buscavam melhores condições de trabalho e o livre exercício do direito de greve. A pauta assemelha-se com a defesa dos direitos trabalhistas assumida também pelo ideário comunista no país, razão pela qual, possível sustentar que a “resistência histórica que a classe dominante tinha com a legislação trabalhista” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 275-276) assenta-se também nesse alinhamento. Ainda de acordo com o autor:

O anticomunismo passa a ser assim, também, o antitrabalhismo, inaugurando-se uma postura que não seria apenas de atacar, em abstrato, a legislação, mas também de implementar uma luta concreta tanto quanto à aplicação da lei quanto para impor derrotas aos trabalhadores, para que estes não se aproximassem, pela satisfação da ação coletiva, das práticas de maiores e renovadas reivindicações (SOUTO MAIOR, 2017, p. 276)

A desconstrução da legislação trabalhista, mediante a supressão de greves, retrocesso de direitos, ou mesmo a própria criminalização de dirigentes sindicais, passa a servir de justificativa política para o combate do comunismo no país (SOUTO MAIOR, 2017, p. 277). Os períodos presidenciais com Juscelino Kubitschek (JK) e Jânio Quadros não alteraram o cenário trabalhista. Necessário, no entanto, reconhecer o período desenvolvimentista do governo JK, com altos índices de industrialização, sobretudo com a indústria automobilística. Tal cenário, em contrapartida, alavancou os índices de desigualdade social, em que também se observou o crescimento das associações sindicais (MATTOS, 2009, p. 95), as quais continuaram a ser tratadas como uma questão de polícia (AROUCA, 2003, p. 74).

Mesmo sem alterações significativas na CLT, João Goulart trouxe relevantes avanços para os trabalhadores, notadamente os rurais, com o Estatuto do Trabalhador Rural – propostas de desapropriações para fins de reforma agrária, além de criar o décimo terceiro salário, por meio da Lei n. 4.090/62. As propostas reformistas não agradavam boa parte de grupos conservadores espalhados pelo país, os quais, com apoio da Igreja Católica, passaram a sustentar a ideia de que João Goulart buscava implantar uma república sindicalista, com mudanças de costumes, em especial o confisco de propriedade, o fim da religião etc. Os movimentos sindicais tiveram relevante papel nesse momento político: atuaram firmemente na resistência a esses movimentos e greves espalharam-se por todo o país, organizadas pelo Comando Geral dos Trabalhadores

(CGT). A atuação sindical, contudo, sucumbiu ao avanço das tropas militares, as quais tiraram João Goulart da presidência em 1º de abril de 1964 e a entregaram para uma Junta Militar, sendo eleito, em 11 de abril de 1964, o Presidente (militar) Marechal Castelo Branco.

1.5.3 Regime militar: o estrangulamento e o recomeço da atividade sindical no Brasil

O movimento de 31 de março de 1964 tinha por justificativa livrar o país da corrupção e do comunismo, no entanto, o que ocorreu foi uma série de decretos (atos institucionais) que passaram a mudar profundamente as instituições do país. Para Arruda e Piletti (2002), os atos institucionais acabaram com o Estado de direito e com as instituições democráticas do país, mediante inúmeras medidas, dentre as quais a revogação da nacionalização das refinarias de petróleo, revogação da desapropriação de terras e demissão de 40 mil funcionários públicos.

Essas mudanças atingiram o centro do movimento sindical no país, altamente articulado na década de 1950 e com visíveis alinhamentos ideológicos com o pensamento comunista. Santana (2008) descreve o cenário sindical após o chamado “Golpe de 64”:

Após mais de uma década de intenso crescimento e atividade, toda a estrutura organizacional dos trabalhadores brasileiros, na base e na cúpula, foi duramente atingida pelo golpe civil-militar de 1964, o qual tinha como uma das suas justificativas exatamente impedir a implantação de uma “república sindicalista” no país. A prisão de lideranças, a perseguição de militantes, bem como a desestruturação do trabalho nos sindicatos e nas fábricas, desbaratou atividades que levariam bastante tempo para serem recompostas. Em termos do movimento operário, o que restou, como tradicionalmente restava em períodos como esse, foi o trabalho pequeno e silencioso no chão da fábrica. Era preciso recompor forças e somar esforços para enfrentar a ditadura. (SANTANA, 2008, p. 279)

Os ataques imediatos foram direcionados essencialmente à questão da escolha dos líderes sindicais, com candidatos sujeitos à aprovação do Ministério do Trabalho e pela polícia, além da exclusão dos trabalhadores da direção dos fundos de pensão. A implantação do sistema de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), por exemplo, também foi um duro golpe à classe trabalhadora na medida em que vulnerabilizou a estabilidade no emprego, aumentando a rotatividade nos postos de trabalho e, por consequência, passou a dificultar a coesão dos

trabalhadores em seus movimentos coletivos. De igual forma, os trabalhadores foram atingidos por uma forte política de “arrocho salarial” na tentativa de conter os índices inflacionários, atribuindo à Justiça do Trabalho o papel de equacionar os acordos salariais. O objetivo não era exatamente acabar com os sindicatos, mas, sim, esvaziar suas forças e transformá-los em órgãos de assistência, ou mesmo, conforme postula Arouca (2006), “domesticar” os movimentos coletivos, com a indicação de líderes *pelegos* e instituição de sindicatos de fachada, que atendiam apenas os interesses dos militares em detrimento das necessidades da classe.

Segundo os relatos de Santana (2008), os movimentos sociais surgem nesse período em desfavor da repressão militar. Tais grupos alcançam trabalhadores que passam a se reunir de forma clandestina por todo o país, em descontentamento com a política de arrocho salarial. É criado, então, o Movimento Intersindical Antiarrocho (MIA) e, em seguida, em 1968, a pressão dos trabalhadores ganha maiores relevos com as greves em Contagem-MG e Osasco-SP. A reação contra esses levantes sociais foi imediata e dura. Em dezembro de 1968, o governo militar expede o Ato Institucional n. 5, por meio do qual passa a cercear direitos civis, inclusive com a forte repressão de reuniões e com intervenção direta nas atividades dos Poderes Legislativo e Judiciário. As atividades sindicais sofrem mais um duro golpe, o qual se protraiu durante toda a década de 1970, quando passou a se reestruturar de forma gradativa. Necessário ressaltar que, apesar disso, o sindicalismo oficial nesse período, flagrantemente *pelego*, de fachada, controlado pelo governo, continuou a exercer suas regulares atividades com “grandes e dispendiosos serviços assistenciais” (BOITO JÚNIOR, 1991 *apud* BRITO FILHO, 2018. p. 47).

O esgotamento do regime militar já no fim dos anos 1970 caminha em paralelo ao fortalecimento dos movimentos sindicais, sobretudo nos municípios de São Bernardo do Campo, Santo André, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá e Ribeirão Pires, conhecidos como região do ABC Paulista, em que se concentravam inúmeros trabalhadores do setor automobilístico. As grandes greves deflagradas no ABC a partir de 1978, além de dar grande notoriedade a líderes como Luiz Inácio Lula da Silva, marca o surgimento do chamado “novo sindicalismo”, inclusive com apoio da Igreja Católica (FAUSTO, 1995, p. 499). Os trabalhadores deixam de agir na clandestinidade mediante sindicatos “autênticos”, em contraponto aos sindicatos *pelegos*, e passam a enfrentar o governo militar, inclusive no campo político partidário, culminando na criação do Partido dos Trabalhadores (PT) na década de 1980 (SANTANA, 2008, p. 303-304).

Em 1981, ocorreu a Primeira Conferência Nacional da Classe Trabalhadora (Conclat), e duas vertentes ideológicas do sindicalismo foram definidas: a primeira delas com uma “linha reivindicatória mais agressiva” (FAUSTO, 1995, p. 304), próxima ao PT e que mais tarde, em 1983, formaria a Central Única dos Trabalhadores (CUT); e a segunda, mais conservadora, buscava tão somente avanços nos direitos dos trabalhadores e serviu de base para a criação da Central Geral dos Trabalhadores (CGT), em 1983, e a Força Sindical, já em 1991.

O fim do período militar e a redemocratização do país, tendo como marco a Constituição Federal de 1988 e as eleições em 1989, também encerra a era de ouro da “década sindical” (SANTANA, 2008, p. 303-304). As vitórias obtidas a partir do final da década de 1970 culminaram com o fim do controle estatal e a prevalência dos sindicatos “autênticos” no exercício de representação dos trabalhadores. Era preciso, no entanto, derrubar os últimos resquícios de contenção do livre exercício sindical, mantidos por meio do princípio da unicidade e da contribuição obrigatória, bandeira empunhada pelo sindicalismo a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (MATTOS, 2009).

1.5.4 Sindicalismo no Brasil após a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

A CLT em seu texto original no ano de 1943 definiu¹ os sindicatos como associações de defesa de direitos de trabalhadores e, inclusive, empregadores², os quais deveriam ser registrados em órgãos governamentais, com limitação de um único órgão representativo na base limitada por distrito³ ou município⁴. À época, cabia aos sindicatos, dentre outras prerrogativas, firmar os

¹ Art. 511 É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

² Art. 512 Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei [n. 5.452/1943].

³ Art. 516 Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.

⁴ Art. 517 Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente, e atendendo às peculiaridades de determinadas categorias ou profissões, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá autorizar o reconhecimento de sindicatos nacionais.

chamados contratos coletivos de trabalho e instituir contribuições conhecida como imposto sindical de caráter obrigatório a toda categoria (BRASIL, 1943).

As bases jurídicas fixadas na década de 1940 serviram de alicerce para a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a qual estipulou as seguintes balizas para o sindicalismo no país:

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;

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

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

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

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

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

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

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

O princípio da liberdade sindical está previsto no *caput* e no inciso primeiro, sendo que no inciso quinto há a chamada liberdade de sindicalização. A rigor o referido princípio serve (ou deveria cumprir este papel) de alicerce para albergar os demais princípios e disposições referentes às atribuições sindicais. Ocorre, entretanto, que a liberdade sindical esbarra logo no inciso segundo, no chamado princípio da unicidade sindical, ou seja, a norma constitucional deu validade ao artigo 511 da CLT, que limita a existência de um único sindicato representativo numa determinada base territorial. De igual forma, é possível observar que o inciso quarto, ao instituir a contribuição sindical de caráter obrigatório, originariamente chamado de imposto sindical regulamentado no artigo 579 da CLT, compromete o texto constitucional.

§ 1º O ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, outorgará e delimitará a base territorial do sindicato.

A crítica em desfavor da instituição da unicidade sindical e da obrigatoriedade da contribuição ganha maiores relevos quando analisada a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual veda implicitamente a obrigatoriedade de contribuições, ao mesmo tempo em que acolhe o princípio da pluralidade sindical. Aprovada na 31ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em 1948, a convenção entrou em vigor em 1950, tendo sido ratificada pela maioria esmagadora de seus membros (mais de 150, dentre os 183 países membros), com destaque para França, Reino Unido, Portugal, Espanha, Bélgica, Itália e México. Tem como tema a tutela da liberdade sindical a qual é tratada em quatro quadrantes: o direito de fundar sindicatos, administrar sindicatos, além da forma de atuação dos sindicatos e o direito de filiação ou desfiliação de uma entidade sindical (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1949).

O Brasil não ratificou aludida convenção. O Presidente da República Eurico Gaspar Dutra encaminhou para o poder Legislativo, em 1949, o pedido de autorização para ratificação, o qual permanece sem definição até o momento, apesar da aprovação pela Câmara dos Deputados em 1984 (BARROS, 2017, p. 904). O fato é que a convenção integra o catálogo das chamadas convenções fundamentais da OIT e, como tal, deveria ser adotada por todos os seus integrantes. A postura política adotada no país, no entanto, deixa o Brasil numa posição injustificável. Com efeito, o exercício do sindicalismo no país após o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB) passou a conviver com um grande paradoxo: de um lado, a ampla liberdade constitucional e, de outro, resquícios corporativistas baseados no princípio da unicidade e também com a obrigatoriedade do imposto sindical. A reforma trabalhista promovida no Brasil no ano de 2017, por meio da Lei n. 13.467, talvez fosse o grande momento para se equacionar a inquietude social e jurídica em torno dessas questões que ainda rondam o exercício da atividade sindical. No entanto, o que se observou é que as alterações acirraram ainda mais a questão ao flexibilizar a contribuição obrigatória, com a manutenção da unicidade, fato que acarretou sérios prejuízos no cotidiano sindical.

1.5.5 O movimento sindical e seus desafios

Conforme aponta Dal Rosso (2017), está em curso um processo de flexibilização laboral⁵ geral que altera as relações e condições de trabalho e transforma as práticas laborais, distanciando-as do trabalho chamado padrão com os correlatos direitos historicamente assegurados. O roteiro seguido faz parte do discurso neoliberal que ecoa no país sustentando mudanças nas relações trabalhistas, nas palavras de Carelli (2017):

[...] abolindo a proteção de dispensa de trabalhadores contratados por tempo indeterminado; impedindo a reintegração de empregados dispensados ilicitamente, substituindo-a por indenização mediana (como, p. ex., em casos de discriminação); retirando os requisitos substanciais para os contratos temporários; e concedendo incentivos fiscais às empresas para a contratação de trabalhadores por tempo determinado.

O cenário atual ainda vive às sombras de políticas públicas que pretendem minimizar ainda mais a rede protetiva de direitos sociais (trabalhistas e previdenciários), com a renúncia de direitos para a manutenção de postos de trabalho. De outro vértice, a busca por sucesso individual, independência econômica, ou mesmo a mera manutenção do emprego em detrimento a outros colegas, faz com que os trabalhadores atuais sigam cada vez mais isolados em seus afazeres, presos às suas próprias aspirações, segregados da ideia associativa. Para Schio (2012, p. 59):

[...] a própria perspectiva do indivíduo se transforma dentro do capitalismo global cambiante. Os indivíduos sucumbem ao utilitarismo egoístico que lhes empregam o Capitalismo, hipnotizados por signos e preocupados com seus interesses privados, o que, diante do abismo das comunicações cada dia mais virtuais, distanciam-se do cidadão devotado ao domínio universal, ao Político, ao debate das questões gerais de interesse da comunidade na Ágora com entusiasmo e paixão [...].

Tanto no presente quanto – por que não? – no futuro é preciso recorrer a precedentes históricos, à própria gênese dos estudos de classe, a fim de resgatar a força associativa para fins

⁵ Flexibilização pelo viés trabalhista é bem resumido por Ricardo Antunes como um instrumento que confere ampla liberdade aos empregadores para dispensar trabalhadores, sem penalidades, além de alterar os termos contratuais como jornada, horários, e até minorar a remuneração, sempre de forma a precarizar as condições sociais dos trabalhadores (ANTUNES, 2018).

de (re)criar os mecanismos de defesa necessários para esse momento aflitivo instaurado no âmbito das relações de trabalho. Nesse sentido, o que se necessita é o “resgate da valorização do homem como pessoa (e trabalhador) e do reconhecimento dos direitos essenciais à defesa de seus interesses e à expressão de sua personalidade”(VERLENGA, 2011, p. 19). Diante desse quadro teórico, o fato que se coloca como elemento importante de elucidação é como tais processos de flexibilização e transformação das relações de trabalho se posicionam e como as lideranças sindicais e o próprio modelo de organização têm se metamorfoseado e respondido às injunções presentes.

Partindo da ideia de autonomia, conferida pela Constituição Federal de 1988, pode-se assegurar que juridicamente as entidades sindicais servem como uma ferramenta para resistência e melhorias nas condições sociais dos trabalhadores, mormente pelos instrumentos coletivos que se encontram à disposição. Mas pela matriz social, o que se vê é uma ampla subserviência dos sindicatos em suas funções representativas precípuas, como se permanecesse preso, inerte, sem forças, dentro de suas próprias paredes, podendo se usar como exemplo, a inoperância frente aos crescentes índices de acidentes do trabalho, que só em 2018 resultou num total de 623.786 registros, segundo a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT, 2019) – um dos maiores índices do mundo, afirma a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT, 2018).

Discorrendo sobre o tema, Boito Jr (1991) sugere que a parametrização legal das atividades sindicais desidrata o próprio poder representativo do sindicato, amealhando os interesses dos trabalhadores e colocando-os sob o jugo da burguesia e do Estado. Para o autor

Desorganizar os trabalhadores significa organizá-los sob a direção política da burguesia. No caso do sindicalismo do Estado brasileiro, isso possui duas implicações. De um lado, implica subordinar a luta reivindicativa ao interesse político geral da burguesia (manutenção da propriedade privadas dos meios de produção e da exploração do trabalho assalariado). [...] De outro lado, a direção política da burguesia sobre o movimento sindical tem implicado a fragilidade e a ineficácia da própria luta reivindicativa (BOITO JR., 1991, p. 224-225).

Ao se atribuir aos sindicatos amplos poderes negociais por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, imperioso que se possa ofertar também condições para o exercício desses poderes, condição *sine qua non* para a prevalência da autonomia apregoada recentemente pela Reforma Trabalhista de 2017. Caso contrário, o discurso não passará de mera retórica.

Nesse cenário, as investigações continuarão, agora com ênfase na dinâmica sindical e na sua participação nas negociações coletivas, mormente perante a necessidade de melhoria das condições sociais dos trabalhadores, mediante reconhecimento de convenções e acordos coletivos.

2 ATIVIDADE SINDICAL NA CRIAÇÃO DE NORMAS AUTÔNOMAS MEDIANTE ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO: A SILENCIOSA REFORMA OCORRIDA A PARTIR DOS ANOS 1990

Os caminhos percorridos pelos movimentos de trabalhadores no Brasil desde o fim do século XIX convergiram para a Constituição Federal de 1988, a qual atribuiu aos sindicatos o relevante papel de defensor de direitos coletivos e, até mesmo individuais, de categorias que historicamente se antagonizam, a fim de buscar uma maior simetria nas relações laborais.

O texto constitucional se alinhou à Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, a qual assegura a todo ser humano o direito de organização sindical para fins de proteção de direitos (artigo, XIII)¹. De igual forma, legitimou o texto celetista no art. 511 que, desde 1946, garantia a associação de trabalhadores e empregadores na defesa e proteção dos interesses profissionais ou econômicos².

¹ Artigo XIII, 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus direitos.

² Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. § 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

Nessa senda, o direito de associação previsto no art. 8º impingiu aos sindicatos amplo poder de representação, na esfera administrativa e judicial, independente de filiação (CLT, art. 513³), tornando compulsória a participação nas negociações coletivas de trabalho a fim de buscar a melhoria das condições sociais⁴. Tais fundamentos possibilitam aos sindicatos a atuação em diversas funções, preponderantemente na representação para a defesa de direitos individuais, coletivos e aqueles inerentes à cidadania, resistência contra práticas redutoras de direitos pelo Estado ou pelo patronato, além de outras práticas de menor relevo dentro da estrutura sindical de cunho assistencial, como, por exemplo, assistência educacional, cultural, jurídica e de prestação de serviços (AROUCA, 2018, p. 22). A despeito desse extenso rol de funções, Arouca (2018, p. 22) aponta para a vedação legal de atividade econômica pelos sindicatos (CLT art. 564)⁵.

Quanto à atividade política, não se nega o exercício. Para Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO; NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 323), citando Ojeda Avilés, o poder social dos sindicatos é tão político quanto o poder econômico concentrado nas mãos dos empresários. E, nesses termos, é imperioso reconhecer a força política exercida pelas entidades, tanto sob os empresários e empregadores em geral quanto sob a classe política, por ocasião das negociações para a criação de normas que tutelam as condições de trabalho, ou mesmo nas

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

³ Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos: a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida.

⁴ 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;

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

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

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

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

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

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

⁵ Art. 564. Às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica.

deliberações sobre a possibilidade de suspensão de atividades laborais em razão do exercício do direito de greve.

Fabio Túlio Barroso (2010, p. 31-33) assevera, no entanto, que a função política, além de não se confundir com a atividade partidária, limita-se ao controle social e à manutenção do status quo econômico em favor dos interesses profissionais representados, sem que com isso comprometa a própria essência sindical. Não fosse assim, os sindicatos se afastariam de suas atividades constitucionalmente asseguradas, agindo como movimentos sociais dentre outros existentes. Especificamente, com relação à atividade política sindical, a Organização Internacional do Trabalho (2019), em sua 35ª Reunião, realizada em 1952, assentou a seguinte resolução que ampara entendimento ora assentado:

Quando os sindicatos decidem, em conformidade com as leis e práticas dos respectivos países e de harmonia com a vontade de seus membros, estabelecer relações com partidos políticos ou levar a cabo ação política em conformidade com a constituição, como forma de apoiar a realização dos seus objetivos sociais e econômicos, essas relações ou ação política não devem ser de natureza a comprometer a continuidade do movimento sindical ou das suas funções sociais e econômicas, independentemente das mudanças políticas que possam ocorrer no país.

Se por um lado a atividade política é interpretada com reservas, a função negocial ou regulamentar, tida para muitos como a principal atividade sindical, é primordial, mormente para dar concretude ao extenso rol de atribuições delineado pela Constituição Federal, na forma apontada por Arouca (2018). A extensão de sua importância se confunde com a própria gênese sindical, como é possível inferir da Convenção n. 98 da OIT, incorporada no ordenamento jurídico nacional por meio do Decreto Legislativo n. 33.196/1.953.

Conquanto reconheça que a função representativa seja a principal prerrogativa atribuída às entidades sindicais, Maurício Godinho Delgado sustenta que há um verdadeiro entrelaçamento com a função negocial uma vez que os sindicatos dialogam com os empregadores em vista dos interesses coletivos da categoria. Nesses termos, assevera que os órgãos representam relevante papel ao configurar normas que regem os contratos de trabalho por meio de diplomas coletivos negociados (2017, p. 129-130).

Com a mesma atenção, Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO; NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015) afirma, com base em entendimentos firmados pela OIT, que a função negocial é um instrumento de paz social e que propicia às partes a escolha das normas para a composição de conflitos. Ainda atribui aos sindicatos o poder de complementar as lacunas da lei “criando figuras novas e direitos maiores para os empregados, enfim, construindo um direito para legal indispensável para a melhor ordenação das relações trabalhistas” (NASCIMENTO; NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 41).

A função negocial, concretizada, inclusive, por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho (CF, art. 7º, XXVI⁶), com participação obrigatória das entidades sindicais, como já observado por meio do artigo 8º, possibilita a melhoria das condições sociais dos trabalhadores. Essa dinâmica, por corolário lógico, imprime maior efetividade ao extenso rol de direitos sociais assegurados pela Constituição Federal, que, em síntese, prima pela valorização do trabalho, pela defesa do direito à vida, à dignidade da pessoa humana, além de buscar melhores condições

⁶ Art. 7º 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.

laborais que possam garantir a incolumidade física e psíquica do trabalhador em seu ambiente de trabalho.

Paralelamente às normas sociais, contudo, o texto constitucional também assenta princípios que tutelam diretrizes de ordem financeira, com a valorização da livre iniciativa e regras que dispõem sobre a propriedade privada, a livre concorrência e a economia⁷. Nesse quadro, a necessidade de harmonizar normas constitucionais de viés social com outras de forte apelo econômico autoriza que as empresas procurem os sindicatos para mitigar direitos. Assim, na contramão do *caput* do artigo 7º que implicitamente congrega a ideia evolutiva dos direitos sociais, a função negocial pode cancelar alguns parâmetros de contenção, como, por exemplo, a diminuição de jornada e remuneração ou planos de demissão voluntária.

O que se pretende, no contexto deste capítulo, é tratar da amplitude da função negocial e seu alcance como um instrumento de pacificação das relações trabalhistas. Para tanto, primordial que se faça a análise das negociações coletivas, especialmente no que se refere à constituição das convenções ou acordos coletivos, objeto desse estudo, os quais estabelecem condições de trabalho para uma determinada categoria. Essa análise permitirá compreender a dinâmica flexibilizatória que se intensificou no país a partir dos anos 1990 e que foi visivelmente maximizada na esfera legal com a Reforma Trabalhista no ano de 2017.

⁷ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

2.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA: CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS

A histórica tensão entre capital e trabalho pode ser retratada atualmente nos conflitos instaurados cotidianamente nas relações empregatícias. Tais conflitos podem ser solucionados, ou apenas ter seus efeitos minorados, por meio de negociações coletivas, instrumento largamente utilizado em temáticas coletivas na seara laboral.

Além do assento constitucional, há também previsão na legislação ordinária, em especial no art. 616 da CLT⁸, que enfatiza, no seu *caput*, a impossibilidade de recusa às negociações. No campo internacional, destaca-se a Convenção n. 98 (Decreto n. 33.196/1953), a Convenção n. 154 (incorporada no Brasil por meio do Decreto n. 1.256/94) e as Recomendações n. 91 e 163 da OIT, as quais incentivam e promovem as negociações coletivas nas relações laborais.

No campo doutrinário, para José Augusto Rodrigues Pinto, a negociação coletiva

[...] deve ser entendida como o complexo de entendimentos entre representações de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos. (PINTO, 2002, p. 184).

Enoque Ribeiro dos Santos, valendo-se dos conceitos fixados pela OIT em suas convenção e resoluções sobre o tema, sustenta que negociações coletivas podem representar não apenas as discussões que culminam numa convenção ou acordo coletivo de trabalho, “mas todas

⁸ Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. § 1º Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes. § 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério de Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo. § 3º - Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo. § 4º - Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente. § 4º - Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente.

as formas de tratamento entre empregadores e trabalhadores ou entre seus respectivos representantes” (SANTOS, 2004, p. 81).

Nesse sentido, Vólia Bomfim Cassar (2011) ainda destaca a importância das negociações coletivas como fonte de elaboração de normas positivadas na condição de instrumento para criação, modificação ou supressão de condições de trabalho. Outrossim, além da função jurídica, não se pode olvidar a função política exercida como forma de diálogo entre grupos antagônicos, tampouco a função econômica e social na posição de distribuição de riquezas e harmonização do ambiente laboral.

Assim, a negociação coletiva

[...] tem efeito equilibrador, por isso é elástica e flexível, ora pode tender para proteção dos direitos dos trabalhadores, ora para a proteção da saúde da empresa. Enquanto a lei engessa por ser rígida e inflexível, a negociação coletiva prima pela adequação de interesses, sempre levando em conta o momento que se está apresentando a problemática, a localidade, as bases e diretrizes, assim como a condição econômica dos partícipes desta barganha. (CASSAR, 2011, p. 1314)

Quanto à classificação, seguindo a linha adotada por Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1466-1467), é possível enquadrar as negociações coletivas como uma modalidade de autocomposição, diferenciando-se de outros métodos de solução de conflitos, a autotutela e heterocomposição. Essencialmente, diferenciam-se em relação aos sujeitos e no *modus operandi* do processo de solução. Enquanto nesta última modalidade as partes em confronto recorrem a um terceiro para equacionar as controvérsias, nas duas primeiras, os próprios interessados buscam resolver seus conflitos. Tratando-se de heterocomposição, o terceiro atua por meio da mediação, arbitragem ou mesmo pela atividade jurisdicional; na autotutela, a própria parte busca impor seus interesses em relação à parte contrária, inclusive mediante adoção de métodos coercitivos.

Na autocomposição, a solução é construída pelas próprias partes envolvidas, apontando Delgado (2017, p. 1466-1467) três formas distintas de composição: na primeira, verifica-se a mera *renúncia* dos interesses por uma das partes; na segunda, ocorre a *aceitação* ou mesmo a submissão dos interesses de uma das partes com relação às pretensões da outra; e, na terceira, observa-se a *concessão recíproca* efetuada pelos interessados, o que caracteriza a transação.

Ordinariamente, é possível afirmar que tanto a aceitação quanto a renúncia são pouco usuais no cotidiano das relações coletivas de trabalho. Por outro lado, a transação é imprescindível, até pelo seu viés democrático na gestão dos interesses profissionais e econômicos

(DELGADO, 2015). A concretização desse método compositivo, no Brasil, ocorre essencialmente por meio de convenções coletivas de trabalho (CCTs) e acordos coletivos de trabalho (ACTs), cuja abordagem será feita na seção seguinte.

Antes disso, frisa-se, por oportuno, que, ainda que se reconheça que a função negocial atrelada às instituições sindicais pode atender pretensões favoráveis aos interesses do empregador, mediante transação, flagrante que as questões submetidas ao poder negocial possibilitam dar concretude a anseios, necessidades e direitos que historicamente estão ligados às lutas dos trabalhadores.

Nesse sentido, compartilha-se o entendimento perfilhado por Adriana Cavalcante de Souza Schio (2012) para quem, fazendo referência a Enoque Ribeiro dos Santos,

[...] a negociação coletiva “além de aumentar o espectro da contratação trabalhista, amplia as possibilidades de obtenção de melhores condições de trabalho e de remuneração para a classe trabalhadora”. Cumprir à negociação coletiva alcançar a função finalística de melhoria das condições de trabalho dentro da ordem socioeconômica de modo atual, o que será possível por sindicatos que agem pautados em boa-fé, com transparência, lealdade e dentro de uma negociação legítima em que, muito além do econômico, busque a modernização e democratização das relações trabalhistas, como elemento de progresso e desenvolvimento, pelo exercício de suas funções jurídicas, políticas, econômicas, social, participativa e pedagógica. (SCHIO, 2012, p. 120)

Não por outra razão que a própria OIT reconhece que o direito à negociação coletiva é um “prolongamento do direito sindical” (SANTOS, 2004. p. 82) e um mecanismo importante para a definição de salários, bandeiras reivindicatórias empunhadas pelos trabalhadores na defesa de seus direitos ao longo dos anos. Na legislação ordinária, pode ser observada uma série de exemplos de medidas que estimulam a negociação na dinâmica da relação laboral, mesmo considerando o período anterior à Lei 13.467/2017, a chamada Lei da Reforma Trabalhista, na qual o estímulo à negociação foi significativamente ampliado. Apenas em caráter ilustrativo, aponta-se para a Lei 9.601/1998, que instituiu os contratos por prazo determinado; as Comissões de Conciliação Prévia, criadas pela Lei 9.958/2000, formadas paritariamente por trabalhadores e empregadores para a solução de conflitos, dentre outras alternativas, cuja negociação pode servir como elo capaz de disciplinar a convivência entre capital e trabalho.

Necessário, pois, debruçar-se um pouco mais sobre essa temática, a fim de pontuar o alcance e os limites sindicais na instituição de normas trabalhistas firmadas por meio dos diplomas negociais coletivos, resultado das tratativas desenvolvidas entre entidades sindicais e

empregadores, representados, no Brasil, primordialmente, pelas convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

2.2 CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Como já delineado, as negociações coletivas representam uma forma de autocomposição, cujas próprias partes solucionam seus conflitos, sem a necessidade de auxílio de um terceiro. As tratativas abertas desembocam na formalização de dois instrumentos jurídicos que representam o entendimento concluído: a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho.

Para Evaristo de Moraes Filho (1989, p. 33), a convenção coletiva de trabalho é a finalidade almejada de toda negociação coletiva. Configura-se quando os sindicatos e os empregadores reconhecem as divergências existentes e buscam uma alternativa conveniente e razoável, capaz de manter a paz social.

Sustenta Fábio Túlio Barroso (2010, p. 214) que a negociação é que irá veicular a convenção e o acordo coletivo, verdadeiras fontes formais autônomas no direito do trabalho. As Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) e os Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) surgem do entendimento direto das partes envolvidas na relação empregatícia, com as devidas representações sindicais, e estabelecem normas que regerão os contratos de trabalho, sem também a necessidade de interferência de um terceiro para mediar ou solucionar os pontos de controvérsia.

Nessa trilha, a Constituição Federal de 1988, além de atribuir a obrigatoriedade na participação sindical, reconheceu a importância da negociação coletiva como um mecanismo de solução de conflitos, bem como um instrumento para a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, mediante instituição das convenções e acordos coletivos, nos termos do art. 7º, XXVI⁹.

O conceito é definido pela própria legislação ordinária, art. 611, *caput* e parágrafo primeiro da CLT, caracterizando a convenção coletiva como o “acordo de caráter normativo, pelo

⁹ Art. 7º 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 [...].

qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”¹⁰. Por sua vez, os acordos coletivos, com a mesma tônica das convenções, firmam normas entre os sindicatos das categorias profissionais diretamente com uma ou mais empresas da correspondente categoria, com a finalidade de reger as relações de trabalho no âmbito dessas mesmas empresas.

Ambos os instrumentos se distinguem essencialmente em relação aos sujeitos pactuantes e o âmbito de abrangência de suas regras. Enquanto nas CCTs nos polos subjetivos encontram-se postadas duas entidades sindicais, nos ACTs, não há a obrigatoriedade de sindicatos na condição de representantes dos empregadores. Por via de consequência, as convenções alcançam toda a base econômica e profissional representada pelas entidades sindicais, enquanto os acordos têm seu campo de atuação minorado, porquanto concentrado apenas no âmbito da empresa ou conjunto de empresas subscritoras.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1652) esclarece que a ausência de sindicato representante dos empregadores nos ACTs não fere o texto constitucional, na medida em que já se assentou entendimento de que a obrigatoriedade consiste apenas na representação dos trabalhadores, já que os empregadores, pela própria natureza, são considerados seres coletivos.

Conquanto distintas em relação aos sujeitos e à abrangência das normas, não há diferença em relação à natureza jurídica. Nesse quadrante, divide-se a doutrina em duas teorias a fim de fundamentar o enquadramento das CCTs e dos ACTs: teoria contratualista e teoria normativista, ou regulamentar (NASCIMENTO; NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 409).

Esclarece Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 409) que a concepção contratual implica no caráter obrigacional das convenções coletivas, fruto da autonomia privada dos particulares. Sendo assim, teorias como do mandado, gestão de negócios jurídicos, estipulação em favor de terceiros, personalidade moral fictícia, ou mesmo a teoria da representação legal, poderiam explicar a natureza jurídica contratual dos diplomas coletivos (BOMFIM, 2011, P. 1327-1328).

¹⁰ Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10682277/paragrafo-1-artigo-611-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

Ronaldo Lima dos Santos (2014, p. 168) aduz que para a corrente normativista os instrumentos coletivos são verdadeiras leis profissionais e, portanto, alcançam tanto os sindicalizados como os não sindicalizados.

Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1473) ressalva que, apesar da origem privada, os instrumentos coletivos criam regras jurídicas autônomas, preceitos gerais, abstratos e impessoais, o que revela que tais diplomas firmam regras jurídicas, contudo, também constituem cláusulas contratuais.

Este último entendimento retrata a chamada teoria mista, ou seja, a convenção e o acordo coletivo representam uma figura híbrida em relação às teorias contratualista e normativista, assemelhando-se no que se refere à formação a um contrato e, com relação ao conteúdo, implica numa norma jurídica.

A corrente mista é defendida amplamente pela doutrina que traça um paralelo com a definição de Francesco Carnelutti, para quem “[...] o contrato coletivo é um híbrido, que tem corpo de contrato e alma de lei; mediante mecanismo contratual desempenha uma força que transcende o direito subjetivo, e desencadeia um movimento, que vai além da relação jurídica entre as partes” (SANTOS, 2014, p. 169).

Na mesma linha de entendimento, Vólia Bomfim Cassar (2011) reconhece a natureza contratual na formulação das CCTs e dos ACTs, exaltando a importância dos sindicatos na defesa dos interesses da categoria. No entanto, a autora esclarece que os ajustes pactuados são normas abstratas, gerais e indeterminadas, atingindo um número indeterminado de trabalhadores e empregadores. Logo, o caráter normativo, como fonte do direito do trabalho, assume a forma de ato-regra, teoria desenvolvida pelo francês Leon Duguit (CASSAR, 2011, p. 1329) para quem as normas coletivas alcançam todos, autores ou não, do instrumento coletivo e independe de adesão ou manifestação de vontade.

No que se refere ao conteúdo dos instrumentos coletivos, tanto Delgado (2015, p. 1481) quanto Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 430) defendem que há dispositivos normativos e obrigacionais. Os primeiros implicam regras de direito que irão integrar os contratos individuais de trabalho e confundem-se com a própria gênese das negociações coletivas na condição de fontes normativas autônomas do Direito do Trabalho. Delgado (2015) ainda aponta como exemplo a estipulação de adicionais de horas extras, pisos normativos e garantias de emprego em patamares superiores ao previsto na legislação heterônoma. Em relação às normas obrigacionais,

ou contratuais, o direito criado dirige-se às próprias partes signatárias da convenção ou acordo coletivo (sindicatos e empresas). Para ilustrar, é possível citar a autorização para que os dirigentes sindicais possam transitar sem autorização prévia nas dependências das empresas ou a formação de comissões de conciliação prévia.

Há também dispositivos que regulam o próprio instrumento normativo, estipulando, por exemplo, período de vigência ou eficácia das normas, conhecidas como cláusulas de garantia. No entanto, Delgado (2015, p. 1482) entende que se trata de dispositivos meramente normativos, pois seus desdobramentos refletem frontalmente nos direitos e obrigações dos empregados e empregadores.

Quanto aos limites temporais das normas coletivas, necessário destacar que o art. 614, § 3º da CLT¹¹ limitou a vigência pelo período de dois anos.

Nesse aspecto, a possibilidade de aderência das normas coletivas nos contratos de trabalho após a vigência dos ACTs e CCTs sempre atraiu especial atenção. Sobre essa temática, doutrina e jurisprudência, durante longo período, dedicaram-se a firmar posicionamentos (contrários ou favoráveis) a respeito da adesão de direitos negociados para o gozo durante o período da contratualidade.

Para ilustrar a controvérsia, recorre-se a Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1675), que fixa três teorias que dimensionam a questão. Pela teoria da aderência irrestrita, ou ultratividade plena, defende-se a ideia que as cláusulas negociais ingressam em definitivo nos contratos de trabalho. Já para a teoria da aderência limitada pelo prazo, os direitos negociados vigoram tão somente durante o prazo fixado no instrumento coletivo – posição defendida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) durante anos, por meio de sua jurisprudência consolidada na Súmula n. 277¹². A terceira teoria, aderência limitada por revogação ou ultratividade relativa, coloca-se como uma corrente intermediária, sustentando que a validade da norma vincula-se ao período de

¹¹ Art. 614. Os Sindicatos convenientes ou as emprêsas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acôrdo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. [...] § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

¹² Súmula n. 277, TST: Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho. Eficácia. Ultratividade (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.02.2012) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

vigência do diploma coletivo, e a revogação ocorre apenas na hipótese da existência de um novo acordo ou convenção coletiva que venha a desnaturar a regra.

Ainda para o referido Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, esta última posição, sobretudo após a modificação do texto da Súmula n. 277 pela suprema corte trabalhista no país,

[...] se mostra, tecnicamente, mais correta, por se estar tratando de norma jurídica – e norma provisória é, regra geral, uma excepcionalidade. Doutrinariamente é também mais sábia, por ser mais harmônica aos objetivos do Direito Coletivo do Trabalho, que são buscar a paz social, aperfeiçoar as condições laborativas e promover a adequação setorial justralhista. Ora, a provisoriedade conspira contra esses objetivos, ao passo que o critério da aderência por revogação instaura natural incentivo à negociação coletiva. (DELGADO, 2015, p. 151).

Conquanto a questão seja de crucial importância, forçoso reconhecer que a Lei 13.467/2017 pode sepultar o debate ao vedar expressamente a ultratividade das normas coletivas no art. 614, § 3º da CLT – a questão ainda aguarda a decisão do Supremo Tribunal Federal na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 323, da relatoria do Ministro Gilmar Mendes. Ainda assim, persistem questões que precisarão ser amadurecidas ao longo do tempo em relação ao entorno da aderência, como, por exemplo, os patamares salariais fixados, já que, na hipótese de redução de valores firmados coletivamente, haverá a vulneração de princípios comezinhos do direito, como o princípio da irredutibilidade salarial, princípio do não retrocesso social e o princípio da dignidade da pessoa humana.

Outro ponto que merece destaque no estudo das normas firmadas pelos diplomas coletivos orbita em torno da hierarquia entre as diversas fontes para a aplicação em casos concretos, o que será detalhado com o necessário vagar na seção seguinte.

2.2.1 Hierarquia das fontes normativas no direito do trabalho

A ideia de fonte de direito pode ser demonstrada na síntese de Délio Maranhão, para quem “as regras de direito saem do húmus social, de onde se originam, como as águas saem do solo: espontaneamente e naturalmente” (MARANHÃO *apud* SUSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA, 2000, p. 154).

Nesse sentido, o direito classifica as fontes em materiais, ou seja, trabalha com os fatos que influenciam na formação da norma, seja sob a perspectiva econômica, sociológica, história,

política ou até mesmo filosófica, o que foi retratado no primeiro capítulo desse estudo. No entanto, também se desenvolve sob o aspecto formal, por meio do qual são verificados os mecanismos e processos empregados para a revelação ou exteriorização da norma jurídica (DELGADO, 2015, p. 139-144).

Em relação ao aspecto formal, duas vertentes doutrinárias explicam a origem das normas, tendo como referência a unidade ou pluralidade dos núcleos de produção, ou centros de positivação jurídica: teoria monista e teoria pluralista (DELGADO, 2015, p. 142).

Na teoria monista, de filiação positivista, a qual conta com o filósofo alemão Hans Kelsen como grande expoente,

[...] as normas jurídicas são dispostas segundo uma pirâmide que tem como vértice uma norma fundamental, da qual resulta o fundamento e a validade das normas inferiores de modo sucessivo e escalonado entre as mesmas, questões que são estudadas pela Teoria Geral do Direito. Há, portanto, uma fonte das fontes, que é o ponto de unificação e que dá unidade ao todo, como um poder originário que cria novas centrais de produção jurídica, daí a intrínseca reprodução do sistema atuando sobre as normas como resultado da antecedente e como causa do subsequente. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2019, p. 132)

Por outro lado, a teoria pluralista sustenta que há outros centros positivadores do direito, além do Estado, o que se ilustra por meio dos costumes e dos próprios instrumentos jurídicos da negociação coletiva, como acordos e convenções coletivas (DELGADO, 2015, p. 139-144)).

A percepção da diversidade de centros de positivação é flagrante quando se trata da elaboração de normas trabalhistas, as quais se originam tanto na esfera estatal (normas heterônomas) como no meio privado pelos sindicatos e empresas com as normas autônomas, retratadas neste trabalho pelos ACTs e CCTs.

No que se refere à hierarquia dos diversos diplomas normativos, no direito comum, utiliza-se um sistema escalonado, cartesiano, “em que as normas que estão na base da pirâmide normativa retiram sua validade das normas que lhes antecedem, sendo o ápice da pirâmide constituído pela norma fundamental” (SANTOS, 2014, p. 271). Observa-se também a seguinte ordem decrescente: Constituição Federal, emendas constitucionais, leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, medidas provisórias e regulamentos normativos. Na hipótese de antinomias jurídicas, além do critério hierárquico, poderá o operador do direito lançar mão de outros dois critérios quando as normas se encontrarem no mesmo patamar hierárquico: a

cronologia e a especialidade. Tratando-se de normas trabalhistas, no entanto, esses critérios são mitigados.

Com efeito, o ordenamento jurídico trabalhista cria mecanismos normativos que visam atenuar as distâncias jurídicas, econômicas e sociais existentes entre as figuras de patrão e empregado. Logo, há uma releitura da ideia de igualdade posta no direito comum, ofertando maior dinâmica e plasticidade às normas jurídicas que visam, sobretudo, aproximar-se do caráter protetivo que permeia as relações de trabalho. Assim, o vértice da pirâmide passa a ser a norma mais favorável ao empregado, mesmo que se trate de uma norma negociada, considerada inferior a outras normas (DELGADO, 2015, p. 1489).

Para Amauri Mascaro Nascimento (*apud* NASCIMENTO; NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 446),

[...] ao contrário do direito comum, em nosso direito, a pirâmide que entre as normas se forma é dinâmica, e não estática, e terá como vértice, observados os preceitos constitucionais, as disposições que mais beneficiam o trabalhador. As tendências atuais voltam-se para a prevalência do direito estatal de garantias mínimas e de defesa dos direitos fundamentais do trabalhador, protetores de valores básicos que não podem ser entregues à economia de mercado, como a proteção à vida, saúde, integridade física, dignidade e outros semelhantes, permitindo ao direito profissional como expressão de pluralismo, um espaço de atuação que encontra limites específicos, mas não absolutos.

Acertadamente, o jurista mexicano Mario De La Cueva, citado por Plá Rodriguez, sustenta que “a lei é o ponto de partida, é o mínimo que não se poderá diminuir, mas não representa o Direito que necessariamente há de reger as relações operárias-patronais” (CUEVA *apud* RODRIGUEZ, 2015, p. 124). Busca-se, pois, o princípio da norma mais favorável em cada fonte do direito laboral, independentemente de sua natureza, legal ou convencional, a fim de equacionar um caso concreto.

Diante dessas especificidades, a grande questão para a qual se debruça a doutrina consiste em saber como aferir a norma mais favorável. Quais os parâmetros devem ser adotados na análise do conteúdo de cada diploma para fins de aplicação da norma?

Duas teorias se apresentam para equacionar essa questão. A primeira delas, teoria da acumulação, consiste no fracionamento do conteúdo de cada texto legal, os quais se acumulam e se incorporam no patrimônio jurídico dos trabalhadores. Maurício Godinho Delgado impinge severas críticas ao entendimento que defende a soma das vantagens extraídas em cada um dos

diplomas normativos. Aduz que a vertente autoriza um “secionamento do sistema jurídico, encarado em seu universo global e sistemático, conduzindo a resultados jurídicos casuísticos e incomunicáveis, considerado o conjunto do sistema do Direito” (DELGADO, 2015, p. 1490) .

De outro vértice, a teoria do conglobamento não admite o fracionamento, devendo as normas serem cotejadas em seu conjunto global, considerando o mesmo universo temático (SANTOS, 2014), aplicável a partir da totalidade dos diplomas jurídicos (conglobamento puro) ou, ao menos, uma grande parcela dessa totalidade (conglobamento mitigado) (DELGADO, 2019, p. 1671).

Godinho Delgado assevera que a vertente mitigada ou setorizada, adotada na Lei n. 7.064/1982, é a mais adequada a ser aplicada para equacionar os conflitos normativos, mormente por não permitir as distorções da teoria da acumulação, além de servir como um instrumento para harmonizar a flexibilidade do critério hierárquico com a sistemática trabalhista que se utiliza do critério da norma mais favorável. Além disso, em seu viés puro ou total, há uma desidratação do princípio protetivo já que a opção por um diploma normativo em detrimento de outro acaba por acarretar prejuízos para o trabalhador. Outro fator que se destaca para a adoção dessa última teoria é que a comparação para a opção pela norma mais favorável não considera aspectos individuais dos trabalhadores, mas, sim, toda a coletividade ou categoria interessada.

A Reforma Trabalhista de 2017 traz novos elementos para esse diálogo. Com efeito, o legislador ordinário passou a considerar a prevalência dos acordos coletivos em detrimento das convenções, independente do critério da norma mais favorável, prevista na redação anterior do art. 620 da CLT¹³. Para Francisco Meton Marques de Lima (2017), a mudança é uma afronta ao arcabouço principiológico de sustentação do direito do trabalho, uma vez que a “empresa pode se rebelar para não cumprir uma convenção coletiva e viabilizar um acordo coletivo menos oneroso para si” (LIMA, 2017, p. 106). Do outro lado, Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 126-127) assevera que o legislador passou a adotar o critério da especialidade para a solução de antinomias de normas trabalhistas, cabendo a todos efetivar uma nova leitura sobre o princípio da norma mais favorável.

¹³ Antes da reforma: Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acôrdo.

Após a reforma: Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Reconhece-se, pois, a relevância dos acordos e convenções coletivas no panorama normativo trabalhista como instrumento que potencializa os direitos previstos na legislação heterônoma. A extensão de seus efeitos, de igual forma, além de pacificar conflitos, corrobora para minorar as diferenças que separam empregados e patrões no cotidiano de trabalho, uma verdadeira ferramenta que milita em favor do princípio protetivo, ancorando o direito do trabalho.

Passa-se, doravante, à análise dos limites do poder negocial dos sindicatos e seus reflexos sociais decorrentes dos diplomas coletivos instituídos.

2.2.2 Os limites dos acordos e convenções coletivas de trabalho (desdobramentos teóricos)

O estudo das fontes no sistema jurídico trabalhista evidencia a existência de centros positivadores do direito, com atuação paralela ao Estado. A Constituição Federal de 1988 é o instrumento que legitima as demais fontes. Apresenta-se como símbolo de conquistas e anseios da sociedade, além de servir como referencial para a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, tal como previsto no art. 7º, *caput*, imputando às associações sindicais importante protagonismo na representação administrativa e judicial dos trabalhadores, além do suntuoso papel na pactuação de normas coletivas (ar. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI; art. 8º, VI).

Logo, as convenções e acordos coletivos de trabalho podem ser utilizados como padrões regulatórios das relações laborais e, como tal, devem necessariamente observar a matriz constitucional de proteção ao trabalho humano, à luz do princípio da adequação setorial negociada.

Essas diretrizes podem levar a conclusões açodadas que caminham para uma lógica empiricamente consensual que toma como base a necessidade de as cláusulas negociais serem sempre benéficas ao trabalhador, ampliando o rol de direitos fixados na própria constituição e na legislação infraconstitucional.

Mas, afinal, é possível minorar ou até mesmo suprimir direitos laborais sem que isso macule princípios jurídicos norteadores do direito do trabalho? Em outras palavras: acordos e convenções coletivas são manejados apenas para o avanço das condições sociais dos trabalhadores ou podem se colocar como um instrumento para vulneração de direitos legalmente assegurados?

O marco inicial desse diálogo passa necessariamente pela compreensão de um dos princípios empregados no direito coletivo do trabalho, conhecido como princípio da adequação setorial negociada, já mencionado no início dessa seção. Tal princípio estabelece que as normas coletivas autônomas podem prevalecer sobre o padrão heterônomo desde que observados dois critérios: a) quando implementam padrão setorial de direitos superior ao padrão geral ou b) quanto transacionam setorialmente parcelas de indisponibilidade relativa e não absoluta. Conquanto na primeira hipótese, a elevação do patamar jurídico se mostra de forma inequívoca; no segundo critério, há margem para modificação dos haveres trabalhistas, ainda que não necessariamente para potencializar os direitos.

Nessa senda, Fabio Tulio Barroso (2010, p. 231) sustenta que, em se tratando de normas autônomas, observando os critérios do princípio da adequação setorial negociada, o ordinário é o estabelecimento de normas positivas em benefício ou *in mellius* à classe trabalhadora. De igual forma, Amauri Mascaro (2015, p. 442) aduz que os convênios coletivos buscam maximizar os níveis de proteção ao trabalhador, com a concessão de direitos acima daqueles previstos em lei.

O extraordinário, entretanto, carrega a controvérsia acerca da possibilidade da instituição de normas *in pejus*, ou seja, com redução das vantagens estipuladas pela legislação heterônoma. Concentrando-se, momentaneamente, no período anterior ao advento da Reforma Trabalhista, em 2017, é possível observar que a própria Constituição Federal autoriza expressamente a modificação das condições de trabalho nas seguintes hipóteses:

Art. 7º. 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[...].

Com extrema perspicácia doutrinária sobre a matéria, o que justifica as recorrentes citações, Maurício Godinho Delgado (2019) admite que cláusulas negociais venham a vulnerar direitos, desde que mantenham inalterado o núcleo de garantias trabalhistas revestidas de indisponibilidade absoluta, ou seja

[...] aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem importantes princípios constitucionais, como o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da segurança (em seu sentido também humanístico e social, ao invés do sentido tradicional que lhe tem sido atribuído), o da justiça social, o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental, o da valorização do trabalho e emprego, a par do princípio da dignidade da pessoa humana. Expressam, ilustrativamente, essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação de CTPS, o pagamento do salário mínimo, as normas de saúde e segurança no ambiente do trabalho; em suma, todos os direitos e normas que ostentem caráter imperativo por força da ordem jurídica heterônoma estatal. (DELGADO, 2019, p. 1680)

E complementa

[...] esse patamar civilizatório mínimo 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 própria 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 e 3º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania econômica e social ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, em síntese, todos os dispositivos que contenham imperatividade em sua incidência no âmbito do contrato de trabalho). (DELGADO, 2019, p. 1680)

Nessa mesma trilha, sustenta Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO; NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015) que as cláusulas *in pejus* podem ser admitidas para reduzir direitos de ordem individual quando não alcançam direitos fundamentais do trabalhador, como, por exemplo, leis que coíbem práticas discriminatórias. Para tanto, assevera que é imprescindível a autorização legal, fruto da vontade geral e abstrata e que se sobrepõe ao interesse dos particulares, inclusive daqueles decorrentes das normas coletivas. Contudo, traz ao debate o argumento econômico, o qual, a toda evidência doutrinária e legal, apresenta-se como justificativa contumaz sobre essa temática há anos. Para ele

[...] o fundamento da validade da redução é o mesmo princípio que autoriza a estipulação mais vantajosa, a autonomia coletiva dos particulares, que não é via de uma só mão, de duas, funcionando tanto para promover os trabalhadores, mas, também, em especial na economia moderna, para administrar crises da empresa e da economia, o que justifica a redução dos salários dos empregados de uma empresa, pela negociação coletiva. (NASCIMENTO; NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 443-444)

O que se constata a partir do viés econômico é que o debate sobre a necessidade de maximizar o rol de direitos heterônomos, a melhoria das condições sociais dos trabalhadores a partir de normas autônomas, ou, ainda, o cuidado na preservação de um conteúdo mínimo de direitos indisponíveis é relativizado. Passa-se, então, a parametrizar essas ideias com conceitos extraídos de realidades empresariais mundiais, com a necessidade de elevação do grau de competitividade da economia nacional em relação a outros países, além do fortalecimento da indústria e do empresariado em geral.

Nessa esteira, Carlos Henrique Hinz (2005, p. 103) esclarece que os instrumentos coletivos podem acarretar prejuízos à classe trabalhadora, especialmente nos momentos em que as empresas se encontrarem em períodos de dificuldades. O economista José Pastore (1988), grande defensor da livre negociação entre patrões e trabalhadores, antes mesmo da Constituição Federal de 1988, defende em todo seu trabalho que a legislação trabalhista requer ajustes, sobretudo para ampliar a competitividade das empresas e diminuir a informalidade nas relações empregatícias. Na mesma linha de defesa das negociações coletivas ainda que em prejuízo das garantias legais, Claudia Campas Braga Patah (*apud* PIMENTA; CARNEIRO FILHO; ALMEIDA, 2014) entende que a prevalência das normas coletivas deve servir como mecanismo de proteção aos direitos econômicos e, inclusive, como uma ferramenta eficaz para salvaguardar os postos de trabalho existentes.

Sem margem para dúvidas, é possível afirmar que os critérios econômicos pautam até mesmo processos legislativos a fim de possibilitar a instituição de normas que venham a privilegiar cláusulas negociais em detrimento a princípios assegurados pelo direito do trabalho. Para ilustrar, toma-se como exemplo a Lei n. 9.601/1998¹⁴, a qual prevê a instituição de contratos por prazo determinado, com a redução de direitos, como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), tudo mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Curioso anotar que na mensagem de veto parcial o próprio ex-Presidente da República Fernando Henrique Cardoso destacou expressamente a necessidade de reduzir direitos trabalhistas em cenários de recessão econômica¹⁵, como se assegurou ao longo desta seção.

Por todo exposto, não se pode concluir que a instituição de cláusulas *in pejus* culmine necessariamente em prejuízos e retrocesso social desde que preservados o núcleo de direitos indisponíveis, tal como delineado por Godinho Delgado. O que não se pode negar, entretanto, é que as negociações coletivas passaram a valer como

[...] um instrumento que legitima a utilização da política da flexibilidade laboral, utilizando-se dos próprios sindicatos profissionais como sujeitos que afixam esta política, uma vez que, por meio desta exceção à regra geral, novos diplomas jurídicos nascem com o intuito de proporcionar a utilização deste modelo reservado de alterações prejudiciais aos trabalhadores (BARROSO, 2010, p. 232).

¹⁴ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9601.htm. Acesso em: 3 fev. 2020.

¹⁵ [...] Flexibilizar consiste na quebra de rigidez do Direito do Trabalho, permitindo a redução de direitos trabalhistas em contextos de recessão econômica, desde que assistido o empregado por suas entidades de classe, através da negociação coletiva.

E, nesse aspecto, paulatinamente, as normas heterônomas estatais passam a ser esvaziadas e se curvam às normas autônomas, que, por sua vez, colocam em xeque o próprio direito do trabalho construído ao longo dos séculos, como se observou no capítulo anterior. Da mesma maneira, o papel dos sindicatos acaba se limitando a tratativas que visam sua própria subsistência e também à manutenção de postos de trabalho, além da adoção de práticas flexibilizadoras sem maiores restrições, submergindo a cultura de avanços sociais e privilegiando políticas neoliberais, o que, seguramente, resulta em significativos retrocessos à classe trabalhadora.

2.2.3 Negociado versus Legislado e a flexibilização de direitos (desdobramentos práticos)

A construção jurídica e social desenhada com a Constituição Federal de 1988 permitiu a instituição de normas coletivas que autorizam a consolidação de direitos que vulneram o padrão legal, como se observou anteriormente. Esse permissivo constitucional serviu de estímulo, no fim do segundo mandato do então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso, para o envio do Projeto de Lei n. 5.483/2001, aprovado na Câmara dos Deputados (BRASIL, 2001), o qual previa a alteração do art. 618 da CLT, nos seguintes termos:

O art. 618 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 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 prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho. (BRASIL, 2001)

A ideia consistiria na possibilidade de flexibilizar disposições legais ordinárias, via negociação coletiva, independente do caráter protetivo da norma, ou mesmo a natureza evolutiva na melhoria das condições sociais dos trabalhadores, previstas na mesma Constituição Federal (art. 7º), exceto no que se referente à tutela de condições de segurança e medicina do trabalho. Era a instituição legal da chamada prevalência do negociado sobre o legislado, ideia defendida no campo doutrinário por boa parcela de estudiosos na década de 1990. Destaca-se, nesse sentido, o economista José Pastore, em artigo publicado no Estado de São Paulo, em 26 de setembro de 2000, que já sustentava

[...] A prevalência do negociado sobre o legislado é de grande importância para o próprio mercado formal. Muitas vezes, evitam-se demissões através da negociação de alguns direitos. Há também o inverso. No aquecimento econômico, os trabalhadores negociam acima dos mínimos legais.

A montagem de um sistema em que o negociado prevaleça sobre legislado requer cuidados. Em primeiro lugar, há que se evitar a negociação individual. Ela precisa ser coletiva, e com a participação dos sindicatos. Medidas complementares devem reformar a organização sindical de modo a estimular o fortalecimento das entidades representativas e desestimular as demais. Com a ampliação do poder de negociar, surgiria um novo mundo sindical.

Em segundo lugar, há que se pensar um mínimo de proteção para essa negociação. Como se trata de uma negociação de direitos constitucionais, convém meditar. Se, de um lado, o contrato coletivo nacional é irrealista para a diversidade do País, de outro, o contrato por empresa cria desequilíbrios para os trabalhadores, o que abre o campo para a negociação articulada (dentro de setores, categorias, regiões, localidades e empresas), através de contratos do tipo "guarda-chuva", que contempla adaptações legítimas.

Em terceiro lugar, é imperioso preservar todos os atuais direitos da Constituição Federal e na CLT. Ou seja, a negociação teria de ser voluntária, e válida, é claro, durante a vigência do contrato. Vencido o contrato, havendo arrendimento, ou modificadas as condições iniciais, as partes passariam a ser protegidas, automaticamente, pelos direitos atuais, do jeito que estão.

Na prática, o caput do artigo 7º da Constituição Federal incorporaria uma simples (e profunda) mudança na sua parte inicial. Onde se lê: "São direitos dos trabalhadores..." ler-se-ia: "Salvo negociação coletiva, são direitos dos trabalhadores..."

Essa idéia não é nova. Na verdade, ela vem sendo cogitada desde a aprovação da Constituição Federal em 1988 que engessou o sistema trabalhista brasileiro. O que está faltando no debate atual é um exame desapassionado dos prós e contra dessa proposta (PASTORE, 2000).

Por outro lado, considerável parte daqueles que militam no campo trabalhista se posicionou de forma contrária à novidade legislativa. O Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) João Batista Pereira de Brito Pereira alegou a inconstitucionalidade do projeto já que se permitiria a negociação *in pejus*, além das hipóteses constitucionalmente previstas. Para o magistrado, a iniciativa legislativa representou um verdadeiro ataque à CLT e às normas de garantias mínimas, com a falsa justificativa de aumentar os postos de trabalho. De igual forma, aduziu que seria ingenuidade acreditar que a flexibilidade de direitos é um instrumento para modernizar a legislação e aumentar os postos de trabalho na medida em que o resultado dessa equação implicaria apenas na majoração da desigualdade entre empregados e empregadores. No mais, ainda sustentou

[...] Ora, sem uma garantia mínima fixada em lei como patamar a partir do qual a negociação se desenvolve, é pouco provável que as condições negociadas favoreçam os empregados. Ao contrário, as negociações tendem a se tornar mais favoráveis ao empregador ante o fantasma da retirada de benefícios garantidos na lei que regerá o processo de negociação, reduzindo o poder das entidades sindicais profissionais de acrescentar algo de novo nas reivindicações [...]. Caso o projeto seja convertido em lei,

essa nova regra prejudicará, no curto prazo, os empregados e, no longo prazo, as negociações em torno de novas condições de trabalho, porque a autocomposição resumir-se-á aos fortes sindicatos, cujo número não é significativo. (PEREIRA, 2002, p.41-46)

Nesse mesmo passo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) também condenou a alteração no texto do art. 618 da CLT, sobretudo porque o projeto de lei oportunizaria a diminuição do nível protetivo em flagrante afronta às convenções internacionais ratificadas pelo Brasil (GOMES, 2012).

Na sequência do processo legislativo, em 2003, o então Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva determinou a retirada do projeto de lei, mantendo inalterado o texto celetista.

Paralelo à frustrada tentativa de legalizar a prevalência do negociado sobre o legislado, durante as décadas de 1990 e 2000, o que se observa são inúmeras manobras visando o esvaziamento do caráter público da relação laboral priorizando a tutela privada dessas relações no país (KREIN, 2018), inclusive por instrumentos coletivos de trabalho. Valendo-se dos apontamentos apresentados por André Gambier Campos (2015, p. 19), o qual tomou como fonte Maria Cristina Cacciamali (2004), José Dari Krein (2007) e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), é possível destacar, conforme o quadro a seguir, algumas medidas flexibilizatórias originadas nesse período.

Quadro 1 – Medidas Flexibilizatórias entre as décadas de 1990 a 2000

Instrumento	Disposição
Lei n. 8.949/1994	Permissão para contratação de trabalho por meio de cooperativas profissionais, sem configuração de vínculo de emprego entre os cooperativados e as próprias cooperativas.
Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) n. 865/1995	Proibição de autuações da fiscalização do trabalho, em caso de discrepância entre as leis e os resultados da negociação coletiva (convenções e acordos coletivos de trabalho).
Portaria MTE n. 2/1996	Ampliação da utilização do trabalho temporário.
Lei n. 9.601/1998	Ampliação da utilização do contrato por prazo determinado, com redução do custo do trabalho para as empresas.

Medida Provisória (MP) n. 1.709/1998	Ampliação da utilização do trabalho em tempo parcial (até 25 horas semanais), com redução do custo do trabalho para as empresas.
MPs n. 1.726/1998 e no 1.779/1999	Suspensão do contrato de trabalho, de dois a cinco meses, para qualificação profissional, com substituição do salário por compensação facultativa e bolsa de qualificação.
Lei n. 9.601/1998	Compensação de horas extraordinárias em períodos superiores à semana (banco de horas).
Portaria MTE n. 1.964/1999	Instituição do consórcio de empregadores rurais, com ampliação das possibilidades de utilização dos mesmos trabalhadores por diversos empregadores.
Lei n. 10.097/2000	Instituição do contrato de aprendizagem juvenil.
Lei n. 9.958/2000	Instituição da comissão de conciliação prévia, com a atribuição de conciliar os conflitos individuais de trabalho.

Fonte: elaborado pelo autor a partir de fontes citadas nos parágrafos antecedentes.

Trata-se da intensificação de um processo de desconstrução tendente a flexibilizar e reduzir a proteção social assentado em pilasstras como a diminuição do poder estatal, ampliação de contratos de trabalho atípicos, vulneração da jornada legal de trabalho, adoção de remuneração variável, além da diminuição da proteção social, sobretudo em relação à previdência social (KREIN, 2018).

Nessa dinâmica, os instrumentos manejados tanto pelo Poder Executivo quanto pelo Poder Legislativo atribui força aos acordos coletivos, como nas hipóteses do banco de horas, em detrimento à jornada de oito horas prevista constitucionalmente, ou mesmo na fixação da jornada parcial com redução nominal do salário (CLT, art. 58-A) a fim de diminuir a tenacidade de normativos heterônomos.

O Poder Judiciário, por sua vez, passou a ancorar entendimentos que dão o suporte jurídico necessário para impor maior flexibilidade à legislação ordinária. Magda Barros Biavaschi e Alisson Droppa (2011) apontam para um relevante e conhecido exemplo consistente na mudança do eixo jurisprudencial a partir da década de 1990 sobre a terceirização – sendo certo que naquela ocasião não havia um regramento específico sobre temática, a despeito da Lei n.

6.019/74 autorizar a contratação de trabalhadores temporários e a Lei n. 7.102/83 dispor sobre a contratação de vigilantes. Nesse sentido, em 22 de setembro de 1986, por meio da Resolução n. 4/1986, o TST expediu o Enunciado n. 256¹⁶ por meio da qual vedou expressamente a contratação de trabalhadores por empresas interpostas, exceto nas hipóteses previstas nas referidas leis. Em 1993, após irregularidades constatadas no Banco do Brasil na contratação de digitadores, concluiu o Ministério Público do Trabalho (MPT) a necessidade de revisão do enunciado, a fim de relativizar as regras concernentes a concurso público para o preenchimento de vagas de apoio aos serviços bancários e evitar a dispensa de inúmeros trabalhadores com impacto significativo no índice de desemprego no país. Nesse cenário, após forte pressão de entidades sindicais interessadas no tema, além da destacada atuação do MPT, o TST aprovou a revisão do referido enunciado em 17 de setembro de 1993, com a edição do Enunciado n. 331¹⁷, o qual passou a permitir a contratação de empregados terceirizados no país, a revelia do clássico conceito de relação empregatícia que se extrai dos artigos 2º e 3º da CLT.

O paradigmático exemplo citado é uma pequena amostragem da relativização chancelada pelo órgão de cúpula, que se alastrou por toda a Justiça do Trabalho representada por seus órgãos regionais, em diversas matérias. Tomando como exemplo o estado de Mato Grosso do Sul, é possível constatar que o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região também passou a pautar suas decisões, considerando a prevalência de direitos negociados.

Entre inúmeras decisões, verifica-se, por mera amostragem, que o tribunal em sua composição plena admitiu a quitação de diferenças salariais decorrentes de perdas inflacionárias mediante negociação coletiva, destacando a prevalência de acordos coletivos ainda que as partes venham abrir mão de determinados direitos (Recurso Ordinário; Processo n. 4547/93; Relatora Exma. Juíza Deisy Vasques; Publicado em 27.1.1995).

¹⁶ Súmula n. 256, TST. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos na Lei n. 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

¹⁷ ENUNCIADO Nº 331 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE – REVISÃO DO ENUNCIADO 256. I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.74). II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo do emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (Art. 37, II, da Constituição da República). III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e consta também do título executivo judicial.

Ainda nesse campo, curioso um breve relato sobre a trajetória da chamada hora *in itinere* a partir da década de 2000. A CLT considerava as chamadas horas de deslocamento, ou itinerárias, como tempo à disposição do empregador e, portanto, remuneráveis, desde que observados os requisitos dispostos no art. 58, § 2º. O cômputo da jornada, inserido no texto celetista por meio da Lei n. 10.243/2001, já encontrava maciço respaldo jurisprudencial, retratado na Súmula n. 90 e 320 do TST, como bem aponta Volia Bomfim Cassar (2011, p. 658). A despeito da clareza do texto legal e concomitante a ele, o próprio TST veio a admitir a flexibilização da regra – por meio de instrumentos coletivos – sendo vedada apenas a total supressão, como se extrai do seguinte aresto:

RECURSO DE EMBARGOS. VALIDADE DA NORMA COLETIVA QUE PREVÊ A LIMITAÇÃO DO PAGAMENTO DE HORAS IN ITINERE. O atual e iterativo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que é válida a limitação, ou a pré-fixação de horas in itinere, por meio de norma coletiva, à luz do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, mesmo na vigência da Lei 10.243/2001, sendo vedada apenas a sua supressão. Recurso de embargos conhecido e não provido. (E-RR-83600-16.2007.5.09.0092, Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 22/03/2012, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 20/04/2012). (TRT, 2004)

Mais adiante, com a vigência da Lei Complementar n. 123/2006, passou-se a permitir que as pequenas empresas e empresas de pequeno porte viessem a flexibilizar a regra celetista fim de fixar um tempo médio, não necessariamente o tempo efetivamente gasto no deslocamento dos trabalhadores (CLT, art. 58, § 3º). A interpretação dada pelo órgão de cúpula do Poder Judiciário Trabalhista, no entanto, estendeu essa benesse legal a toda e qualquer empresa, como se infere da seguinte decisão:

HORAS *IN ITINERE*. LIMITAÇÃO. NORMA COLETIVA. EMPRESA DE GRANDE PORTE. VALIDADE.

1. Nos termos do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.
2. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais inclinou-se pela possibilidade de limitação ou pré-fixação das horas "in itinere" por norma coletiva, à luz do referido dispositivo constitucional.
3. Dessa forma, não obstante o art. 58, § 3º, CLT prever a possibilidade de norma coletiva fixar o tempo médio despendido pelo empregado no trajeto em que foi fornecido

transporte pelo empregador apenas para as microempresas e as empresas de pequeno porte, o dispositivo legal não exclui a possibilidade das demais sociedades empresárias pactuarem normas coletivas reduzindo ou pré-fixando as horas de percurso, na medida em que o prestígio a negociação coletiva está garantido constitucionalmente. (TRT, 2012)

Recorrendo-se mais uma vez ao Tribunal Regional do Trabalho da 24^a Região, até pela importância da matéria nas cidades do interior do estado de Mato Grosso do Sul, possível observar em linhas gerais um alinhamento jurisprudencial com o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho. Oportuno destacar nesses termos, parte da decisão do Desembargador do Trabalho, Dr. João de Deus Gomes de Souza, que, ao decidir sobre a matéria, assim fundamentou:

[...] há que se reconhecer que a concepção tutelar e as regulamentações inderrogáveis da lei, vêm sistematicamente abrindo espaço para a flexibilização das normas trabalhistas e também, de que o sistema de fontes normativas está sendo revisto, com o reconhecimento de maior prevalência para negociação coletiva. Tenho plena convicção que o excesso de tutela individual do trabalhador, reconhecendo como tempo à disposição do empregador o interstício gasto com transporte por ele fornecido, reverte-se em evidente prejuízo aos empregados quando visto sob a perspectiva coletiva, já que todos aqueles empregadores que eventualmente estivessem dispostos em oferecer transporte aos seus empregados, deixariam de fazê-lo, para não terem que arcar com mais um ônus, perdendo com isso todos os trabalhadores potencialmente beneficiários de tal liberalidade. Por tal razão, é absolutamente injusto imputar ao empregador o dever de remunerar o tempo em que o empregado desloca-se de sua casa para o trabalho e do trabalho para casa, em veículo por ele fornecido, evitando eventuais transtornos do empregado com transporte coletivo. (TRT, 2010)

À margem de posicionamentos jurídicos favoráveis ou contrários aos fundamentos manejados na decisão, pouco mais de 16 anos após o expresso reconhecimento do direito no ordenamento jurídico, a Reforma Trabalhista de 2017 suprimiu as horas de deslocamento da jornada de trabalho deixando desalentados especialmente os trabalhadores residentes em zonas rurais e que se deslocam para centros urbanos alargando ainda mais o foço social que separa padrões e empregados (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017, p. 292).

Mas se a ideia da prevalência do negociado sobre o legislado, preterida no campo legislativo, avançou nos tribunais trabalhistas, ainda faltava um último degrau para ampliar sua legitimidade jurídica: o Supremo Tribunal Federal. Nada obstante o STF não ter tratado de forma contundente de temas trabalhistas logo após o advento da CF/88, verifica-se nos últimos anos reiteradas decisões que impactam frontalmente temas importantes, atinentes à liberdade e autonomia sindical.

Partindo dessas premissas, Maurício Godinho Delgado aponta como ponto de partida a decisão proferida pelo Ministro Roberto Barroso em 30.4.2015, no RE 590.415-SC, onde se discutia a amplitude da quitação trabalhista firmada por trabalhadores nos chamados Planos de Desligamento Incentivado, previstos em negociações coletivas de trabalho, que assim pontuou

[...] a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado (GUNTHER; DELGADO, 2017, p. 24-25)

Na esteira dessa importante decisão, em 8.9.2016, mais uma vez o STF trouxe à cena o tema da flexibilização instituída por normas coletivas, desta feita para tratar da possibilidade de supressão das horas itinerárias (RE 895.759-PE). Em decisão monocrática o Ministro Relator Teori Zavascki, também com efeitos de repercussão geral, deu provimento ao recurso e afastou a obrigação no pagamento das horas *in itinere* e a integração da parcela para o pagamento de outros haveres trabalhistas, mediante previsão em acordo coletivo de trabalho.

Ainda para Maurício Godinho Delgado, o impacto dessa segunda decisão foi ainda maior, porquanto invade a esfera da normatividade heterônoma do estado, com a exclusão de um

direito legal e de natureza constitucional, atribuindo às negociações coletivas “um inusitado superpoder oriundo da sociedade civil, apto a inviabilizar, excluir ou descaracterizar direitos individuais, sociais fundamentais trabalhistas” (GUNTHER; DELGADO, 2017, p. 28).

Jorge Luiz Souto Maior chama a atenção para a sessão ocorrida no STF em 14 de setembro de 2016, por ocasião do julgamento da ADIN 4842, onde foi declarada a constitucionalidade da chamada jornada 12x36 horas dos bombeiros civis, para um diálogo entre os Ministros Roberto Barroso e Marco Aurélio de Mello. Na ocasião ambos concordaram que “toda a tendência do Direito do Trabalho contemporâneo é no sentido da flexibilização das relações e da coletivização das discussões” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 20), matéria que deveria ser discutida a partir de uma iminente reforma.

Destaca-se, por fim, a decisão proferida em 14 de outubro de 2016, na ADPF n. 323-DF, onde o Ministro Gilmar Mendes liminarmente suspendeu a tramitação de todos os processos em curso no âmbito da Justiça do Trabalho que versem sobre a ultratividade de normas coletivas de trabalho acentuando que a tendência da Suprema Corte consiste no incentivo à negociação coletiva de trabalho (STF, 2014).

Todo o contexto delineado permite concluir que a dinâmica de flexibilização de leis trabalhistas foi sendo gradativamente construída ao longo dos anos, em todas as esferas de poder do país. As decisões proferidas pelo STF atribuindo “superpoderes” às negociações coletivas foi o ápice desse mecanismo com ampla repercussão na mídia e no meio industrial, ávido para a desconstrução da proteção jurídica que envolve os trabalhadores (GUNTHER; DELGADO, 2017, p. 28). O ambiente, ainda segundo Souto Maior, estava preparado para a criação do novo Direito do Trabalho, o qual se apresentou no ano seguinte como será possível constatar por meio das mudanças legislativas que serão objeto de estudo doravante.

3 REFORMA TRABALHISTA: OS DESDOBRAMENTOS E OS PRIMEIROS RESULTADOS ACARRETADOS EM DECORRÊNCIA DA PROPOSTA DE MODERNIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS

Em meio a uma forte crise política, que culminou com o impeachment da então Presidente Dilma Roussef, e diante de inúmeras denúncias de corrupção, em dezembro de 2016, o Presidente da República Michel Temer encaminhou o projeto de lei (PL) 6.787/16 à Câmara dos Deputados, o qual, publicamente, passou a ser chamado de Reforma Trabalhista. Concomitantemente, o Presidente da Câmara dos Deputados movimentou o PL 4.302/98, que tratava do trabalho temporário e tutelava a terceirização na chamada atividade-fim das empresas.

O argumento central utilizado para justificar as mudanças legislativas é a necessidade de aprimorar e modernizar as relações de trabalho por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, o aumento dos postos de trabalho e o combate à informalidade. A toda evidência, um resgate da instituição da prevalência do negociado sobre o legislado, arquitetado legislativamente no ano de 2001. Outrossim, a ideia também consiste na necessidade de evitar a judicialização dos conflitos como forma de representação de “ganhos para a empresa”. Por oportuno destaca-se, *in verbis*, parte da exposição de motivos apontada no projeto (BRASIL, 2016):

[...] O Brasil vem desde a redemocratização em 1985 evoluindo no diálogo social entre trabalhadores e empregadores. A Constituição Federal de 1988 é um marco nesse processo, ao reconhecer no inciso XXVI do art. 7º as convenções e acordos coletivos de trabalho. O amadurecimento das relações entre capital e trabalho vem se dando com as sucessivas negociações coletivas que ocorrem no ambiente das empresas a cada data-base, ou fora dela. Categorias de trabalhadores como bancários, metalúrgicos e petroleiros, dentre outras, prescindem há muito tempo da atuação do Estado, para promover-lhes o entendimento com as empresas. Contudo, esses pactos laborais vêm tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado [...]. Essas discussões demonstram a importância da medida ora proposta de valorização da negociação coletiva, que vem no sentido de garantir o alcance da negociação coletiva e dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores.

A reforma proposta foi amplamente difundida pela imprensa e angariou inúmeros defensores em diversos segmentos sociais. Na ocasião, o Ministro Chefe da Casa Civil da Presidência da República Eliseu Padilha sustentou

[...] a década de 1940, 1946 ficou para trás há muito tempo... temos que olhar rumo ao amanhã, (ver o que) os países desenvolvidos estão fazendo, e temos que fazer aqui. Essa questão do pactuado versus legislado, com sobreposição do pactuado sobre o legislado, isso é o mundo. Nós não estamos aqui inventando a roda. Isso é no mundo hoje, diante da competitividade que se estabeleceu para se ter emprego. Todo mundo (está) tentando buscar o pleno emprego. Então tem que se facilitar as formas de contratação [...]. (SOUTO MAIOR, 2017, p. 19)

Nessa mesma esteira, o economista José Pastore, grande defensor da ideia da prevalência do negociado sobre o legislado desde a década de 1980, como oportunamente destacado alhures, afirmou que a reforma não visa a mutilação de direitos, mas, sim, uma forma de ampliação pela via negociada, além de reduzir a informalidade nas relações de trabalho (EDITORIAL, 2017). Ademais, defendeu que o aumento do diálogo entre patrões e empregados representará a diminuição da judicialização das relações empregatícias.

Para Nelson Mannrich (2017, 31-47), a reforma trabalhista representava o meio necessário para estimular o diálogo social e enquadrar a legislação trabalhista no mundo contemporâneo do trabalho visando, sobretudo, a proteção dos próprios trabalhadores.

Diferente do entendimento do Presidente do TST, Ministro João Batista Pereira de Brito Pereira, por ocasião da discussão do PL 5.483/2001, como já detalhado na sessão anterior, desta vez o Presidente da mais alta corte trabalhista no país, Ministro Ives Gandra Filho, refletindo uma posição com forte viés econômico, defendeu enfaticamente a supremacia do direito negociado mediante acordos e convenções coletivas, destacando

[...] o que venho sustentando, vendo a deterioração das relações laborais, o aumento do desemprego e o fechamento de tantas empresas em face do superlativo protecionismo com que se vem havendo a Justiça do Trabalho, é que a reforma e a modernização da legislação trabalhista é imprescindível, e que, como sinalização mais geral, se queremos um Brasil Maior, precisamos de um Estado menor! (GANDRA FILHO, 2017).

Em trincheiras diametralmente opostas, o sociólogo Ricardo Antunes sustentou que a reforma é uma verdadeira devassa na legislação social, por meio da qual se pretende instaurar um cenário de competição selvagem entre empregados como forma de desarticulação da classe trabalhadora. Trata-se de um franco processo de *uberização* do trabalho, ou seja, a deliberada implantação da ideia que o trabalhador deve ficar à disposição dos interesses da empresa para, apenas quando houver trabalho efetivo, aferir remuneração. Ainda nesses termos, assevera que o país vivencia o momento mais destrutivo da história do capitalismo, no qual a barbárie neoliberal vem promovendo o desmonte e a privatização do que for possível (CARTA CAPITAL, 2017).

Para José Dari Krein a reforma culminaria na desestruturação do mercado de trabalho no país. Na visão do economista, a regulação do mercado de trabalho não foi criada para seguir uma lógica apenas econômica, mas para preservar a vida das pessoas e garantir que a relação entre o capital e trabalho não seja tão assimétrica. Nesses termos, a flexibilização da legislação heterônoma acarretaria um significativo desequilíbrio social (PERRIN, 2017).

Tratando do tema de forma contundente, a jurista Valdete Souto Severo (2017), assim se posicionou:

[...] A proposta corrompe completamente não apenas a CLT, mas também a diretriz constitucional acerca da proteção ao trabalho humano. Subverte a proteção edificada ao longo de dois séculos, não apenas em razão da luta e da organização dos trabalhadores, mas em face das necessidades do próprio capital. A história tem insistentemente demonstrado que sem direitos trabalhistas não há consumo, não há concorrência saudável e, por consequência, não há como sustentar um sistema capitalista de produção. A leitura das proposições formuladas pelo relator, que deveria ter vergonha de apresentá-las ao Congresso Nacional, revela uma tentativa de negar toda a raiz que justifica a existência mesma do Direito do Trabalho. Melhor seria propor uma lei com um único artigo: fica revogado o Direito do Trabalho no Brasil. E a partir daí preparar-se para a barbárie e estocar alimentos, como costuma dizer Lênio Streck. (SEVERO, 2017)

Ainda nesse sentido, Daniela Reis e Grijalbo Coutinho (2017, p. 67)

[...] sempre no sentido de buscar, em cada norma criada ou substancialmente alterada, outro patamar de disciplinamento da relação jurídica entre capital e o trabalho, ressaíndo evidente assim o seu propósito em eliminar ou mitigar direitos obreiros consagrados na CLT e na jurisprudência dominante. Não há, em todo o projeto, nenhuma ampliação de direitos à classe trabalhadora senão o aumento exacerbado do poder da burguesia, para a definição das cláusulas dos contratos individuais ou coletivos de trabalho [...].

Diante da relevância, destaca-se, por fim, a nota pública expedida pelo Conselho Nacional de Direitos Humanos (CNDH), segundo a qual o projeto de lei “representa o mais grave ataque aos direitos sociais, ao direito do trabalho e aos Direitos Humanos no Brasil, pois seu alcance vai além da simples relação trabalhista tendo impactos profundos no sistema de proteção social e na economia do país” (BRASIL, 2017, p. 2).

À margem dos argumentos jurídicos, sociais e econômicos contrários, o PL 6.787/16 foi aprovado na Câmara dos Deputados seguindo para o Senado, onde foi igualmente aprovado e remetido ao Poder Executivo. Em 13 de julho de 2017, em cerimônia no Palácio do Planalto, o Presidente da República sancionou a Lei n. 13.467/2017, a qual entrou em vigor em 11 de outubro de 2017, após período de *vacatio legis*, justificando, naquela ocasião, que o país dava mais um passo rumo ao crescimento, a empregos e oportunidades (BRASIL, 2017).

Mais que uma mera mudança legislativa, a reforma retrata, na análise de Jorge Luiz Souto Maior, “uma reformulação profunda no modo de ser social, (...), uma reformulação completa do próprio modelo de Estado, trazendo alterações estruturais que repercutem na vida nacional” (SOUTO MAIOR, 2017).

Dita reformulação alcançou todos os aspectos das relações laborais, seja no direito individual ou coletivo de trabalho, passando pelas regras processuais que tutelam o direito processual do trabalho, com forte reflexo na própria forma de acesso à justiça. Nesse sentido, adotando-se os parâmetros utilizados pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), sistematiza-se a reforma em quatro quadrantes principais, representados na Figura 1 a seguir:

Figura 1 – Eixos da Reforma Trabalhista



Fonte: adaptado de Dieese (2017).

Tomando-se como referência os contratos individuais de trabalho, há um leque de alterações no texto celetista onde fica visível tanto a precariedade na forma de contratação, como na hipótese dos contratos intermitentes (Art. 452-A), quanto a flexibilização de direitos, tendo como exemplo a redução do intervalo intrajornada (art. 611-A, III). Verifica-se que a Reforma também criou mecanismos para facilitar a dispensa de trabalhadores, utilizando-se de instrumentos como a rescisão por meio de comum acordo (Art. 484-A), ou mesmo dispensando a obrigatoriedade da chancela sindical para firmas os termos de rescisão de trabalhadores (Art. 477).

A figura a seguir apresenta um bom panorama das modificações no que se refere aos contratos individuais de trabalho:

Figura 2 – Contratos individuais de Trabalho



Fonte: Dieese (2017, p. 7).

No aspecto processual, visualiza-se a adoção de instrumentos processuais inseridos na legislação os quais, a toda evidência, dificultam o exercício do direito constitucional de ação, nos termos do art. 5º, XXXV, da CF/88, pelos trabalhadores. Nesses termos, a CLT passou: a) a imputar ao trabalhador, na condição de sucumbente, a necessidade de pagamento dos honorários periciais, mesmo que assegurado os benefícios da gratuidade judiciária, devendo arcar com os valores fixados com eventual crédito obtido no processo ou mesmo em outro ajuizado pelo trabalhador (CLT, art. 790-B, § 4º); b) a condenar o trabalhador no pagamento dos honorários sucumbenciais, ou seja, na hipótese de negativa do direito o trabalhador deverá arcar com o pagamento de valor entre 5% e 15% sobre o valor apurado na fase de liquidação (CLT, art. 791-A) e c) a condenar o trabalhador no pagamento de custas processuais na hipótese de ausência injustificada à audiência, mesmo diante dos benefícios da justiça gratuita (CLT, art. 844, § 2º). O reflexo imediato das medidas foi o forte impacto na diminuição de distribuição de novas ações na Justiça do Trabalho, a qual contabilizou a redução na casa de 37%, segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2018).

Com relação aos outros dois eixos, organizações sindicais e negociações coletivas, objeto da presente pesquisa, o estudo será pontuado de forma articulada com o necessário vagar para cada um dos temas, seus desdobramentos e os resultados aferidos após a Reforma Trabalhista.

3.1 A VITÓRIA DOS DIREITOS NEGOCIADOS: UM DURO GOLPE NO CARÁTER PROTETIVO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Como se viu, logo no início dos anos 2000, a flexibilização ganhou forte apelo legislativo com o PL n. 5.483/2001, que previa a supremacia de normas autônomas em detrimento às heterônomas. Apesar da frustrada tentativa legislativa, a ideia se fortaleceu socialmente e no campo jurisprudencial, com respaldo da Suprema Corte, e, posteriormente, avançou.

Tomada com uma narrativa ancorada na necessidade de modernização e competitividade do Brasil com mercados internacionais, a Lei n. 13.467/2017 legalizou a possibilidade de rebaixamento do padrão legal dos direitos trabalhistas via negociação coletiva, bem como abriu a oportunidade para a desregulamentação do trabalho, inclusive para a redução ou extinção de direitos sem uma correspondente compensação – com poucas exceções. Em um mesmo dispositivo, ainda buscou minimizar a atuação da Justiça do Trabalho na análise de acordos e convenções coletivas de trabalho, como será possível evidenciar a seguir.

Essa é a pilastra central (EBERT, 2017, p. 312-317) da estrutura veiculada pela Reforma Trabalhista que se faz representar no texto do art. 611-A da CLT (BRASIL, 2017), *in verbis*:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas anual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Le nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca de feriados;

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV – participação nos lucros e resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula ou convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

A interpretação literal do *caput* e seus incisos, sem qualquer filtro constitucional, autoriza a concluir com segurança pela admissão de flexibilizações incondicionadas, *in pejus*, com supressão e redução de direitos, além da vulneração de princípios em matérias relevantes para o direito do trabalho, como, por exemplo, jornada de trabalho em condições insalutíferas (HONORIO; VIEIRA, 2018, p. 146-162).

Volia Bomfim Cassar de forma objetiva e inequívoca assentou que a norma abre o caminho para a ampla flexibilização, sem qualquer intenção de ampliar direitos, pois isso sempre foi possível por meio da legislação até então vigente no país (CASSAR, 2017, p. 76). Maurício Godinho e Gabriela Delgado defendem que o art. 611-A promove um verdadeiro alargamento desproporcional nos poderes negociais tornando possível a degradação das condições contratuais e do ambiente de trabalho (DELGADO; DELGADO, 2017, 254).

Imperioso destacar que o art. 611-B da CLT traz um rol de direitos que não podem ser objeto de negociação coletiva, como possível constatar:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

A rigor, a norma não coteja uma efetiva inovação, tampouco melhorias sociais ou jurídicas aos trabalhadores já que esses direitos eram devidamente salvaguardados pela Constituição Federal ou pela própria CLT (MELEK, 2017, p. 7-14). Talvez a inovação apresentada pelo dispositivo encontra-se no parágrafo único, o qual, no mesmo passo do artigo que o antecede, tenta desvencilhar as regras de duração do trabalho e intervalo das normas de higiene e segurança do trabalho, em flagrante confronto com normas constitucionais que regem o tema, em especial o art. 7º, XXII, da CF/88, permitindo a desregulamentação desse tema.

Infere-se com clareza da análise desses dispositivos que as normas foram cuidadosamente engendradas a fim de permitir o esvaziamento do caráter público das relações de emprego, colocando em xeque a própria amplitude do texto constitucional em relação a indisponibilidade das normas trabalhistas. Flagrante, também, a adoção de fórmulas para criar zonas de imunidade de jurisdição e blindar as normas negociadas da atuação da Justiça do Trabalho, sendo o parágrafo primeiro do art. 611-A a evidência maior dessa premissa. Com efeito, seu objetivo é obstar a análise meritória dos acordos e convenções coletivas de trabalho, sendo permitido aos juízes apenas a apreciação dos aspectos formais dos instrumentos coletivos, ou seja, a capacidade dos signatários, a licitude do objeto e a compatibilidade com a forma prevista em lei, conforme o art. 8º, § 3º da CLT¹.

Por sua vez, os parágrafos segundo e quarto deixam clarividente que a intenção do legislador não passou perto da ideia de maximizar o conteúdo protetivo dos direitos dos trabalhadores, como se pode observar anteriormente na defesa do projeto de lei apresentada por José Pastore. Ao contrário, observa-se dos referidos dispositivos a chancela legal para a redução

¹ Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (...)§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente 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), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

ou exclusão de direitos, sem contrapartida benéfica ao trabalhador, até mesmo nas hipóteses de nulidade judicial do direito negociado, onde as cláusulas compensatórias também serão incondicionalmente declaradas nulas (HONÓRIO; VIEIRA, 2018, p. 138-145).

Cediço que a ideia de minimizar a interferência estatal nas relações laborais encontrou apoio em diversos segmentos, incluindo boa parcela de juristas. Ainda assim, algumas reservas foram pontuadas. Nelson Mannrich, por exemplo, entusiasta da reforma trabalhista, sustenta com serenidade que a flexibilização levada em benefício exclusivo dos interesses empresariais pode causar um preocupante descompasso social na medida em que coteja apenas o princípio da livre iniciativa sem dar o devido cuidado ao princípio do valor social do trabalho humano (DELGADO; PEREIRA, 2016, p. 82-99).

Para Renan Bernardi Kalil, a atribuição de superpoderes aos instrumentos coletivos, nos termos dos artigos 611-A e 611-B, autoriza a subversão da própria ordem constitucional sendo difícil admitir que (HONÓRIO; VIEIRA, 2018, p. 140)

[...] o Constituinte de 1988 haja proclamado a negociação coletiva como direito fundamental do trabalhador (CRFB/1988, art. 7º, XXVI), para colocá-lo a salvo de investidas legislativas autoritárias contra a liberdade de negociação coletiva, mas que tenha, ao mesmo tempo, reduzido esse direito a instrumento que esvazia a eficácia dos demais direitos fundamentais previstos no mesmo dispositivo (jornada, salário, adicionais etc.). Tal interpretação conduziria a admitir-se direito fundamental dotado de mecanismos de autodestruição, em negação à sua própria fundamentalidade, o que contradiz toda teoria de hermenêutica constitucional.

É evidente que não se afirmar que a legislação trabalhista é intangível, ou imune a qualquer alteração legislativa. Mas o que causa elevado grau de perplexidade é que a reforma não proporcionou aos trabalhadores novas condições legais que possam corroborar com o caráter protetivo da legislação em relação ao trabalhador. Na tentativa de materializar essa afirmação, Francisco Giordani aponta para algumas aspirações que poderiam ter sido objeto de regulação pelo legislador, mas foram deixadas de lado, com destaque para três hipóteses: 1) contraditório nas dispensas por justa causas; 2) garantias para que o trabalhador possa usufruir do direito ao lazer e 3) medidas para a proteção a acidentes do trabalho, com o reconhecimento da responsabilidade objetiva (GIORDANI, 2017).

Todo o cenário narrado revela um distanciamento entre o discurso justificador da reforma legal e a realidade pautada na instrumentalização de direitos pela via negocial, a qual, da forma como foi apresentada, implica no enfraquecimento do princípio da indisponibilidade e do princípio da norma mais favorável (CASSAR, 2017, p. 89). A modernização prometida pelo legislador infraconstitucional requer a presença de um sindicato combativo, forte, atuante na luta dos trabalhadores frente ao capital, e que, ao mesmo tempo, sirva como instrumento para amenizar a exploração e coibir a retirada dos direitos nos termos articulados de forma especial nos artigos 611-A e 611-B da CLT (SOUTO MAIOR, 2017, p. 416).

Necessário, pois, avaliar os reflexos sofridos pelas entidades sindicais frente essa nova dinâmica negocial e seu poder negocial diante dessa onda de desconstrução legislativa que se levantou ainda mais forte no país após o ano de 2017.

3.2 A FRUSTRADA REFORMA SINDICAL E O PARADOXAL ENFRAQUECIMENTO DA REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

A temática sindical tem relevância jurídica internacional, com suas raízes fixadas, sobretudo, pela Convenção n. 87 da OIT, além da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948², da Carta da Organização dos Estados Americanos, também de 1948³, do Pacto Internacional dos Direitos Civis⁴ e Políticos (1966), do Pacto Social de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966)⁵ e do Pacto de San José da Costa Rica (1969)⁶.

² Artigo XX. 1. Toda pessoa tem direito à liberdade de reunião e associação pacíficas. [...] Artigo XXIII [...] 4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses”.

³ Artigo 45, c: [...] os empregadores e os trabalhadores, tanto rurais como urbanos, têm o direito de se associarem livremente para a defesa e promoção de seus interesses, inclusive o direito de negociação coletiva e o de greve por parte dos trabalhadores, o reconhecimento da personalidade jurídica das associações e a proteção de sua liberdade e independência, tudo de acordo com a respectiva legislação.

⁴ Art. 22. 1. “Toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de constituir sindicatos e a eles filiar-se, para proteção de seus interesses”.

⁵ Art.8º [...] a) O direito de toda pessoa de fundar com outros sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objeto de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, ao interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger direitos e as liberdades alheias. b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito dessas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas; c) O direito

Como já assentado no primeiro capítulo, referida convenção – não ratificada pelo Brasil – tem como pressuposto a ampla liberdade sindical, tratada em relação à fundação dos sindicatos, administração, além do direito de filiação e desfiliação, conceitos incompatíveis com a obrigatoriedade e também com o princípio da unicidade sindical.

Ocorre, entretanto, que apesar dos significativos avanços, com destaque ao fim do controle político e administrativo dos sindicatos pelo Estado, a CF/88 manteve alguns pilares do velho texto no que se refere ao sindicalismo no país, chamados por Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1462) como “contradições antidemocráticas”, a saber: enquadramento sindical por categorias, respeitada a unicidade sindical e contribuição sindical obrigatória, de origem legal e representação sindical (DELGADO, 2015).

O que se viu a partir desse marco, nos anos de 1988 e 1989, foi o maior crescimento no número de sindicatos na história do país, com mais de mil novas associações, atingindo a marca 7.700 sindicatos de trabalhadores (urbanos e rurais) (CARDOSO, 2015). Aos poucos, possível observar o exponencial crescimento das entidades sindicais, alcançando 16.491 entidades de representativas de trabalhadores e empregadores no início de 2017 (BRASIL, 2017).

Flavia Ferreira Ribeiro destaca que após o bom momento vivenciado pelos sindicatos durante a década de 1980, a partir de 1990, o sindicalismo viveu um período de declínio, mormente pelo acirramento da reestruturação produtiva das empresas nacionais frente às regras de globalização. Na década seguinte, porém, o país viu um novo avanço no campo sindical, muito pelas melhorias nos indicativos econômicos o que também coincidiu com a ascensão do Partido dos Trabalhadores e de um líder sindical à Presidência da República (RIBEIRO, 2019).

Nessas idas e vindas do movimento sindical, Andre Campos Gambier (2016, p. 8) aponta para a necessidade de mudança na estrutura no sindicalismo nacional, mormente pela dinâmica de crises econômicas vivenciadas na década de 2010, fruto do aumento de novos desequilíbrios do mercado, da informalidade e desemprego, além do achatamento salarial.

dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, ao interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger direitos e as liberdades das demais pessoas”.

⁶ Art.16. Liberdade de associação 1. Todas as pessoas têm o direito de associar-se livremente com fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos ou de qualquer outra natureza.

Para Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1431):

A propósito, a combinação de regras, princípios e institutos que sempre se mostraram contraditórios na história do sindicalismo (alguns democráticos, outros de origem autoritária-corporativa), tentada pela Carta Magna de 88, somente fez aprofundar a crise de legitimidade e de força do sistema sindical brasileiro. Por isso, parece inevitável o caminho para a reforma do sistema, de modo a adequá-lo à plena liberdade de associação e à plena autonomia sindical.

Nesse cenário, a Reforma Trabalhista de 2017 poderia ser o momento de sopesar essas questões e de alinhar o ordenamento jurídico nacional e internacional, nos termos da Convenção n. 87 (ALMEIDA, 2014, p. 11), mormente no que se refere ao fim da contribuição obrigatória e da unicidade sindical. Entretanto, o Congresso Nacional mirou tão somente a extinção da contribuição obrigatória, com a seguinte justificativa extraída do parecer da Comissão Especial formada Câmara dos Deputados para apreciar o então PL 6.787/2016 (BRASIL, 2016):

[A proposta de se estimular o resultado das negociações coletivas, contudo, tem que estar diretamente relacionada com a estrutura sindical em que as entidades sejam mais representativas e mais democráticas. Embora reconheçamos a existência de inúmeros sindicatos altamente representativos, não podemos fechar os olhos para a outra realidade do nosso sistema sindical, em que proliferam sindicatos de fachada. E, nesse ponto, temos a convicção de que a sugestão de retirar a natureza de imposto da contribuição sindical, tornando-a optativa, será de fundamental importância no processo de fortalecimento da estrutura sindical brasileira. (...) Os sindicatos, sejam eles classistas ou patronais, não mais poderão ficar inertes, sem buscar resultados efetivos para suas respectivas categorias, respaldados em uma fonte que não seca, que eles recebem independentemente de apresentarem quaisquer resultados. Aqueles que se sentirem efetivamente representados por seus sindicatos, trabalhadores ou empregadores, pagarão suas contribuições em face dos resultados apresentados. Os que não tiverem resultados a apresentar, aqueles que forem meros sindicatos de fachada, criados unicamente com o objetivo de arrecadar a contribuição obrigatória, esses estarão fadados ao esquecimento. (CAMARA, 2016, p. 28)

Quanto à manutenção da unicidade sindical, assim se posicionou a referida comissão

[...] Por outro lado, não estamos alterando aspectos relativos à estrutura sindical, como a unicidade sindical, por exemplo, pois esse assunto deve ser tratado em nível constitucional. Todavia a transformação da natureza da contribuição sindical de obrigatória para optativa servirá como primeiro passo para que a reforma sindical seja discutida pelas partes interessadas. É o que esperamos (...). (CAMARA, 2016: 29)

A extinção da obrigatoriedade da contribuição simultaneamente à permanência da unicidade não se apresenta como um meio eficaz para a garantia da ampla liberdade sindical, tampouco para a difusão de instrumentos coletivos e a promoção de direitos. São elementos entrelaçados, não podendo haver a alteração apenas de uma parte, sob pena de uma desarmonia que atenta contra comandos constitucionais, como bem apregoa a Ministra do Supremo Tribunal Federal Rosa Weber (BRASIL, 2018). Nesse sentido, Mozart Victor Russomano (2002, p. 65) sustenta que a liberdade sindical só alcançará sua plenitude se observada a livre sindicalização, autonomia sindical em detrimento do dirigismo, sem perder de vista também a pluralidade contra a imposição da unicidade sindical, o que, à toda evidência, deixou de ocorrer no Brasil.

A despeito desse panorama, a partir da vigência n. 13.467/2017, especificamente com relação à contribuição sindical, foi alterado o texto dos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602, todos da CLT, tornando, em resumo, a contribuição sindical obrigatória em facultativa dependente da expressa e prévia autorização do trabalhador. A medida, por corolário lógico, afetou frontalmente a fonte de custeio das associações sindicais, de onde é possível concluir pelo enfraquecimento das entidades e dos serviços por elas prestados, em prejuízo não apenas aos seus representantes e empregados, mas por via reflexa a toda categoria dos trabalhadores (MANUS, 2017). Apenas para que se possa dimensionar esse cenário, a imprensa noticiou que logo após o primeiro ano da reforma, a arrecadação das entidades sindicais no país, tanto econômicas quanto profissionais, caiu de R\$ 3,64 bilhões para R\$ 500 milhões, acarretando na dispensa de trabalhadores e fusão de entidades como forma de sobrevivência (SILVA, 2019).

Curiosamente, observa-se que simultaneamente à possibilidade de um maior campo para negociar direitos, a reforma reduziu os recursos necessários à sobrevivência dos sindicatos. E, até mesmo com relação à função de representação, percebe-se que o legislador também minorou pontualmente o campo de atuação sindical, permitindo a atuação do próprio trabalhador ou mesmo de comissões formadas por trabalhadores em situações que se exigia a presença da entidade, apequenando, sem sombra de dúvida, a relevância das atividades desenvolvidas pelos sindicatos (JUNIOR, 2017, p. 271-287).

Nesse quadro, sinaliza-se para os seguintes exemplos extraídos da CLT: ajuste individual do banco de horas (art. 59, § 5º); estipulação individual da jornada 12x36 (art. 59-A); possibilidade da homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho, independentemente do tempo de serviço, sem assistência sindical (revogação do § 1º do art. 477); poderes de negociação, nos termos do art. 611-A, a empregados portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (art. 444, parágrafo único); criação de comissão extrassindical de empregadores com amplos poderes de representação perante os empregadores (art. 510-A e seguintes).

Desse cenário, Aldemiro Rezende Dantas Junior (2017, p. 282) conclui que com maior alcance negocial e à míngua de recursos devido a alteração na forma do custeio, “o sindicato dos empregados concordará com qualquer cláusula que a empresa queira incluir em norma coletiva, em troca de alguma taxa ou alguma comissão que lhe propicie renda para a sobrevivência”.

Luiz Felipe Lima Vilas Boas e Márcia Maria Pinheiro de Melo Brito (2019) apresentam um interessante quadro que não apenas resume o que foi intentando com a reforma, mas também reflete o cenário que será observado nas relações sindicais doravante

[...] a reforma tem em seu núcleo flexibilizar as relações de trabalho e enfraquecer os vínculos empregatícios, os trabalhadores não se verão incentivados a financiar uma entidade reservada, nos termos da “reforma”, apenas a legitimar a retirada de seus direitos. A ocasião da reforma reflete-se como um momento de rearticulação das relações de produção do capitalismo, cujo objetivo produzido é a diminuição da atuação sindical e enfraquecimento diante da supressão de direitos, minimizando qualquer resistência por parte do movimento, nas considerações de Celeste (2017). (BOAS, 2019)

Essa contraditória situação, que consiste no amplo poder negocial e no enfraquecimento da representatividade das entidades sindicais, não pode fugir da ótica constitucional, além do controle de convencionalidade afeto a essas matérias, dada a importância e a proteção de normas ratificadas pelo país no âmbito internacional (TAVEIRA, 2017). Aludido estudo, no entanto, será retomado após breve análise de dados obtidos no pós-reforma, com destaque ao estado de Mato Grosso do Sul.

3.3 A PROMESSA DA MODERNIZAÇÃO E OS PRIMEIROS INDICATIVOS PÓS REFORMA TRABALHISTA

Como possível concluir até aqui, a reforma legitimou a política flexibilizatória difundida desde os anos 1990. Para seus defensores, a legislação trabalhista representa um flagrante anacronismo frente à dinâmica capitalista ocorrida nas últimas décadas e que acaba por obstruir a competitividade do mercado nacional em relação a outros mercados. Por essa razão, a ideia de modernização, ainda que retórica, vaga e altamente imprecisa, surgiu como um mantra e que ocultou a verdadeira intenção que consiste na minimização da tutela pública das relações laborais por meio de negociações coletivas (GALVÃO; KREIN; BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2017, p. 40-44).

O encanto pela modernização foi propalado sob diversos aspectos, atraindo boa parte da sociedade, a qual, seduzida pela promessa de aumento dos postos de trabalho e diminuição da informalidade no país (GALVÃO; KREIN; BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2017, p. 46-48), não se atentou para o fato de que as melhorias de índices econômicos e aumento do grau de competitividade estão atreladas a outros fatores que não necessariamente aqueles relacionados ao custo do trabalho (SOUTO MAIOR, 2019). Assim como na conhecida metáfora do “canto da sereia”, retratada na obra de Homero (2002), ocupando o lugar dos marinheiros mortos, a sociedade já se depara com resultados bem diferentes dos prometidos pelo legislador infraconstitucional, sobretudo no que se refere à busca do pleno emprego e diminuição da informalidade.

Não se quer com isso minimizar o cenário de desemprego que o país apresentava antes mesmo do período anterior à reforma. Com efeito, a despeito da menor taxa de desocupação da história apontada em 2013 na casa de 5,4% da população (SOUTO MAIOR, 2019), com seis milhões de desempregados, nos anos seguintes essa faixa cresceu exponencialmente. Segundo dados apontados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) o número de desempregados no Brasil, no período de outubro de 2016 a outubro de 2017, cresceu de 12,042 milhões (11,8%) para 12,740 milhões de pessoas (12,2%) (ADVFN, 2017). De igual forma, no que se refere à informalidade, os números também não eram nada animadores, sendo

que, em outubro de 2017 existiam aproximadamente 34 milhões de trabalhadores, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2017).

Partindo desses parâmetros possível afirmar que dois anos após à reforma o cenário não foi impactado com o mesmo vigor do discurso daqueles que a defenderam, como bem demonstra Souto Maior (2019), cujos dados apresentados foram sintetizados no quadro a seguir:

Quadro 2 – Reforma Trabalhista 2017: resultados preliminares

PERÍODO	DADOS
Novembro/2017	Vigência da Lei n. 13.467/2017 – diminuição do número de carteiras assinadas no país
Janeiro/2018	Reajuste do salário mínimo abaixo da inflação
Março/2018	Aumento da informalidade
Abril/2018	Aumento do desemprego - 13,7 milhões de pessoas; número de desalentados, 4,6 milhões de pessoas
Maiio/2018	Queda do desemprego – 13,2 milhões de pessoas – e aumento do trabalho informal
Julho/2018	78,4% dos empregos criados eram de tempo parcial e trabalho intermitente
Novembro/2018	Queda do desemprego – 12,2 milhões de pessoas – e número de recorde de trabalhadores informais, 39,7 milhões de pessoas (43%)
Dezembro/2018	Desemprego em 12,4 milhões de pessoas (11,6%); queda na arrecadação sindical em 80%
Janeiro/2019	Elevação das taxas de desemprego – 12,7 milhões de pessoas (11,9%)
Fevereiro/2019	Elevação das taxas de desemprego – 13,1 milhões de pessoas (12,4%); aumento no número de desalentados, 4,9 milhões de pessoas
Março/2019	Elevação das taxas de desemprego – 13,4 milhões de pessoas (12,7%)
Abril/2019	Queda das taxas de desemprego – 13,2 milhões de pessoas (12,5%); manutenção no número de desalentados, 4,9 milhões de pessoas
Maiio/2019	Manutenção das taxas de desemprego – 13 milhões de pessoas (12,3%); recorde no número de desalentados, 4.905 milhões de pessoas
Junho/2019	Taxa de desemprego – 12,8 milhões de pessoas (12%); desalentados permanece em 4,9 milhões de pessoas; informalidade atinge 38 milhões de pessoas
Julho/2019	Taxa de desemprego – 12,6 milhões (11,8%); 11,7 milhões de trabalhadores sem registro em CTPS e 33,683 milhões de pessoas na informalidade (recorde nesses dois últimos índices)
Setembro/2019	Crescimento econômico projetado em menos de 2% para o país

Fonte: adaptado de Souto Maior (2019).

Em complemento às informações, destaca-se que, na média, o desemprego no país no ano de 2019 fechou na faixa de 11,9%, representando os padrões apontados no mês de julho. Ainda em 2019, a informalidade atingiu 38,4 milhões de pessoas, 41,1% da população ocupada no país, sendo que o PIB alcançou a marca de 1,1% (o menor dos últimos três anos (NERY, 2020b)) segundo dados apontados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (NERY, 2020a).

Com relação aos índices de desemprego ou desocupação, possível verificar, que os índices, embora ainda elevados, foram levemente atenuados, como se mostra de forma mais clara no gráfico a seguir:

Gráfico 1 – População desempregada no Brasil em milhões, de 2014 a 2019



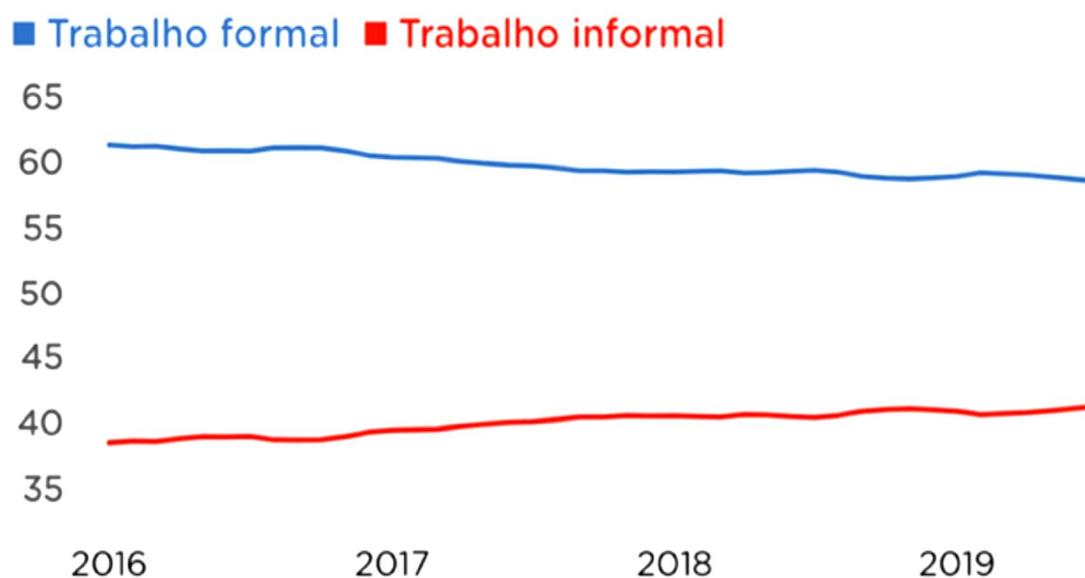
Fonte: Crelier (2020).

A despeito dos números, para José Dari Krein não se pode relacionar essa acanhada queda no número de desempregos com a reforma trabalhista, até porque, ao se acrescentar os desalentados, conclui-se que não se constata mudanças no quadro. Ademais, além de sustentar que as taxas de ocupação estão relacionadas a fatores econômicos e não à legislação, aduz que o aumento de ocupações precárias acaba influenciando nesses índices de pesquisa (ROUBICEK, 2019).

No que se refere à informalidade, a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio (PNAD) concluiu que a queda no desemprego está diretamente relacionada ao aumento da

informalidade no país a qual, foi sensivelmente ampliada após à reforma (LOSCHI, 2020), como é possível constatar com o seguinte gráfico:

Gráfico 2 – Informalidade no Brasil, de 2016 a 2019



Fonte: PNAD/IBGE.

Diferentemente do que sustentou em relação ao desemprego, Krein (2019) enxerga uma relação estreita entre a reforma e o aumento da informalidade, sobretudo pelo baixo custo na contratação de um trabalhador sem os necessários registros, concomitante ao enfraquecimento dos órgãos de fiscalização e controle, como a própria Justiça do Trabalho (ROUBICEK, 2019).

Ao se abordar esse acesso à justiça, outro importante dado consiste na queda de ajuizamento de ações na Justiça do Trabalho. Apontada curiosamente pelos defensores da reforma como uma necessidade a fim de aumentar a lucratividade das empresas, como já se viu alhures, os índices de ajuizamento de novas ações no ano seguinte à reforma tiveram considerável

queda reduzindo de 3.963.109, em 2017, para 3.215.804, em 2018. Esse número, no entanto, já foi majorado e atingiu a marca de 3.377.013 em novas ações em 2019, conforme dados estatísticos recentemente divulgados pelo TST (BRASIL, 2020).

No estado de Mato Grosso do Sul, no período de 2017 a 2019, a despeito da elevação da taxa de informalidade de 36,3% para 37,8% (BRASIL, 2020), houve uma queda no número de desempregados de 123 mil para 108 mil pessoas, a segunda menor taxa entre os estados do país (MATO GROSSO DO SUL, 2019). De igual forma, em relação ao ajuizamento de novas ações trabalhistas, observa-se que o estado acompanhou a tendência nacional, sendo que o número de ações em 2019, 36.437, foi superior às demandas trabalhistas ajuizadas nos anos anteriores a 2012 (BRASIL, 2020).

Apesar da significativa queda no custeio, não se verificam alterações no quantitativo de sindicatos, permanecendo a mesma faixa constatada em 2017. Verifica-se, pois, que, em 4 de março de 2020, o país dispunha de 17.072 sindicatos (empregados e empregadores) com registro ativo na Secretaria Especial da Previdência e Trabalho (BRASIL, s.d.). Entretanto, os instrumentos coletivos apresentaram acentuada queda. Valendo-se do estado de Mato Grosso do Sul, é possível constatar que, em 2017, existiam 793 instrumentos coletivos com vigência até 31 de dezembro, sendo que, em 2019, no mesmo período, esse número caiu para 571 diplomas, todos com registro na Secretaria Especial da Previdência e Trabalho (FIEMS).

No que se refere aos reflexos da reforma incidentes diretamente nesses instrumentos coletivos, Andreia Galvão e Marilane Oliveira Teixeira (2018) sustentam que alterações substanciais no conteúdo dos direitos negociados só poderão ser aferidas em prazo maior, dada à necessidade de amadurecimento da nova legislação. E, ainda assim, reforçam que as mudanças não podem ser analisadas de forma retilínea em razão de maior grau de articulação e organização de determinadas entidades sindicais em detrimento à visível fragilidade coletiva de outras categorias. De qualquer sorte, apontam que nessa fase inicial de implantação da reforma trabalhista

[...] predominou um ambiente de cautela, devido ao temor, pelos empregadores, de ações da Justiça do Trabalho frente às tentativas desenfreadas de impor a reforma. Os temas mais enfatizados nas negociações foram as formas de dispensa, a não obrigatoriedade da homologação ser realizada no sindicato, o parcelamento de férias, a terceirização e, para

o setor de comércio, as novas modalidades de contratação, com destaque para a contratação por meio de contratos intermitentes. (GALVÃO; TEIXEIRA, 2018, p. 159).

Nesses termos, tomando como base, por mera amostragem e apenas para exemplificar, as convenções coletivas de trabalho firmadas entre o Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário, Tecelagem e Fiação de Mato Grosso do Sul e a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado de Mato Grosso do Sul, tanto em 2017 quanto em 2019, o que se observa é, a rigor, a mera repetição das cláusulas estipuladas, com a diferença entre os índices de reajuste salarial, sendo que, em 2017, o reajuste foi superior em 3%. Uma diferença pontual, já fruto da reforma trabalhista, pode ser observada na cláusula décima oitava que regula o sistema de compensação de jornadas. Em 2017, os parâmetros acordados entre as empresas e os trabalhadores eram submetidos à apreciação sindical, mas, em 2019 a necessidade de intervenção sindical nesse quadrante não foi prevista (FIEMS).

Exige-se, portanto, certa medida de parcimônia na análise comparativa desses instrumentos, como bem sugere Galvão e Texeira (2018), nos termos anteriormente apontados. Aliás, a validade de normas coletivas que limitam ou restringem direitos trabalhistas não assegurados constitucionalmente é objeto de apreciação pelo Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1121633, cujo julgamento, previsto para o dia 20 de maio de 2020, poderá servir como carta branca para que os empregadores, utilizando do seu poderio econômico possam impingir aos sindicatos uma condição de submissão (SOUTO MAIOR, 2019). Destaca-se, ainda, que há no STF 48 Ações Direta de Inconstitucionalidade (ADIs) quem questiona a Reforma Trabalhista (SAAD ADVOCACIA, 2020), sendo que, a depender desses julgamentos, é possível presumir que a atividade negocial retratada nos diplomas coletivos sofrerá substanciais alterações.

Se os resultados iniciais apresentados não se compatibilizam com o discurso justificador da reforma, o cenário que se avizinha traz ainda mais incertezas diante dos termos da Medida Provisória n. 905, adotada dois anos após a reforma, em 11 de novembro de 2019, que institui o chamado “contrato de trabalho verde amarelo”. Com esse novo aparato legal, abre-se a possibilidade de contratação de trabalhadores entre 18 e 29 anos de idade, mediante a modulação

de direitos e poderes ainda maiores para vulneração desses mesmos direitos mediante acordos e convenções coletivas de trabalho.

À vista de incertezas que se apresentam dia a dia, o resgate da história das relações de trabalho, o genuíno agir dos movimentos sindicais, e, por via de consequência, a construção gradativa de normas e princípios que permeiam tais relações, apresentam-se como instrumentos que ratificam a necessidade de proteção ao trabalho humano e ao Direito do Trabalho. A ideia de modernizar subvertendo essa ordem é de promover a proteção do tomador de serviço em detrimento do trabalhador, obstruindo o acesso à justiça, com a desconstrução de todo edifício jurídico trabalhista posto, inclusive no âmbito internacional e com a promoção desmedida da ordem privada sobre o conjunto normativo heterônomo de caráter público, e, além de se mostrar vazia, não pode dispor de força para romper essa essência (SEVERO, 2017, p. 29-45).

3.4 CONTRARREFORMA: A NECESSÁRIA LEITURA CONSTITUCIONAL (E INTERNACIONAL) DO DIREITO DO TRABALHO

Diante de todo o caminho trilhado no decorrer deste capítulo, é possível valer-se da conclusão de Francisco Giordani (2017), que afirma que a reforma pautada na prevalência do negociado sobre o legislado, ao mesmo tempo que chancela a ampla possibilidade do trabalhador negociar “quase tudo”, enfraquece o sindicalismo a ponto de afirmar que o argumento de paridade de forças para o exercício da autonomia privada coletiva é uma verdadeira “falácia”. Nesse prisma, o desembargador paulista traz a seguinte questão: partindo-se do pressuposto que a constitucionalização do Direito do Trabalho é um compromisso do Estado com os trabalhadores, a CF/88, em especial o art. 7º, *caput*, é compatível com as significativas mudanças apresentadas pela Lei n. 13.467/2017?

Ao perquirir a teia constitucional de proteção ao trabalho, Cláudia Honório destaca que o princípio da dignidade da pessoa humana, logo no art. 1º, III, da CF/88, já aponta para a opção eleita pelo constituinte, cujo conteúdo deverá irradiar para todo o ordenamento jurídico, “sendo sua proteção dever dos poderes estatais e de toda sociedade”. No mais, ainda em consonância

com a CF/88, ela assevera que as seguintes diretrizes não podem ser esquecidas pelo legislador infraconstitucional na tutela das relações de trabalho no país: valor social do trabalho e livre iniciativa (art. 1º, VI); erradicação da pobreza (art. 3º, III); garantia de direitos fundamentais e sociais (art. 5º e 6º); a progressiva melhoria da condição social dos trabalhadores (art. 7º); valorização do trabalho humano como fundamento da ordem econômica (art. 170); primazia do trabalho para a composição da ordem social (art. 193) e a educação como dever do Estado, inclusive para qualificação no trabalho (art. 205) (BRASÍLIA, 2018). Longe de meras aspirações, sugestões ou anseios de conteúdo programático ou mesmo ideológico (algo costumeiramente ouvido atualmente, especialmente quando se evoca a defesa de princípios constitucionais), tais vetores devem servir de parâmetros para pautar a conduta do Estado (SILVA, 2007, p. 80).

Ainda com destaque à importância constitucional alusiva à temática trabalhista, acrescentam Rodolfo Pamplona e Mateus Lins que a Constituição Federal atribuiu a um órgão especializado do Poder Judiciário Federal a competência para tratar de lides trabalhistas e do essencial direito fundamental social, nos termos do art. 111 a 126. Tais circunstâncias afastam qualquer dúvida acerca da relevância do Direito do Trabalho, e seu caráter de direito fundamental, integrante do conjunto de direitos humanos, objeto de normas internacionais que regulam as relações laborais e que devem ser observadas pelo Estado como forma de promover a dignidade da pessoa humana (PAMPLONA FILHO; ROCHA, 2018, p. 216-217).

O que se revela dentro dessas diretrizes, com destaque ao disposto no art. 5º, §§ 1º, 2º e 3º⁷, além do art. 7º, *caput*⁸, é o cuidado e a tendência progressiva de direitos garantidos pelo constituinte, inclusive na esfera trabalhista, com fulcro na dignidade da pessoa humana e nos direitos fundamentais. Logo, ao se tratar de direitos sociais (fundamentais), o que se espera é uma postura positiva do Estado a fim de alavancar o conteúdo mínimo dos direitos já reconhecidos e, simultaneamente, um comportamento negativo abstendo-se de vincular atos cujo conteúdo atente em desfavor do direito consolidado. Essa dinâmica encontra respaldo no chamado princípio da

⁷ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) § 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

⁸ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social

vedação do retrocesso social, por meio do qual, segundo Gomes Canotilho, cria-se um mecanismo de defesa dos direitos sociais fundamentais que veda medidas retrocedentes.

A ideia aqui expressa também tem sido designada como proibição de contrarrevolução social ou da evolução reacionária. Com isto, quer dizer-se que os direitos sociais e econômicos (ex.: direitos dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez alcançados ou conquistados, passam a constituir, simultaneamente uma garantia institucional e um direito subjetivo. Desta forma, e independentemente do problema fático da irreversibilidade das conquistas sociais (existem crises, situações econômicas difíceis, recessões econômicas), o princípio em análise justifica, pelo menos, a subtração à livre e oportunística disposição do legislador, da diminuição de direitos adquiridos (ex.: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde) [...]. O reconhecimento dessa proteção de direitos prestacionais de propriedade, subjetivamente adquiridos, constituiu um limite jurídico do legislador, ao mesmo tempo, uma obrigação de prossecução de uma política congruente com os direitos concretos e expectativas subjetivamente alicerçadas. Esta proibição justificará a sanção de inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras da chamada justiça social. (CANOTILHO, 1993, p. 468-469)

Conquanto não previsto de forma expressa na Constituição Federal de 1988, o aludido princípio encontrou solo fértil no Brasil, sobretudo perante medidas legislativas que visam salvaguardar interesses econômicos diversos, às custas de direitos e garantias fundamentais. Com base no princípio da efetividade imediata das normas constitucionais (art. 5º, § 1º), a doutrina defende amplamente sua aplicação, destacando-se o jurista gaúcho Ingo Wolfgang Sarlet (2012), que assim sustenta

No embate entre o paradigma do Estado Social intervencionista e altamente regulador e a nefasta tentativa de implantar um Estado minimalista à feição dos projetos globalizantes do modelo econômico e da ideologia neoliberal, o correto manejo da proibição do retrocesso na esfera dos direitos fundamentais sociais poderá constituir uma importante ferramenta jurídica para a afirmação do Estado necessário, do qual nos fala Juarez Freitas. Recordando a lição de Cármen Lúcia Antunes Rocha, no sentido de que a dignidade corresponde ao “coração do patrimônio jurídico-moral da pessoa humana”, não restam dúvidas de que necessário será justamente o Estado apto a assegurar – de modo eficiente – nunca menos do que uma vida com dignidade para cada indivíduo e, portanto, uma vida saudável para todos os integrantes (isolada e coletivamente considerados) do corpo social (SARLET, 2012, p. 412-413).

Vale dizer que o Supremo Tribunal Federal vem reconhecendo a aplicabilidade da proibição do retrocesso em casos que envolvem a vulneração de direitos sociais, como é possível

destacar no seguinte aresto extraído do Agravo em Recurso Extraordinário (ARE) n. 639337 (STF, 2011):

– O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive.

– A cláusula que veda o retrocesso em matéria de direitos a prestações positivas do Estado (como o direito à educação, o direito à saúde ou o direito à segurança pública, v.g.) traduz, no processo de efetivação desses direitos fundamentais individuais ou coletivos, obstáculo a que os níveis de concretização de tais prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. Doutrina. Em consequência desse princípio, o Estado, após haver reconhecido os direitos prestacionais, assume o dever não só de torná-los efetivos, mas, também, se obriga, sob pena de transgressão ao texto constitucional, a preservá-los, abstando-se de frustrar – mediante supressão total ou parcial – os direitos sociais já concretizados.

Especificamente em sede trabalhista, Aline Paula Bonna aduz que o princípio da vedação do retrocesso tem especial aplicabilidade, porquanto encontra amplo assento no princípio da norma mais favorável a ponto de tornar uma lei ordinária superior a uma disposição constitucional caso seja mais vantajosa ao trabalhador. Somando-se ao fato da progressividade dos direitos sociais, ela assevera citando Daniela Muradas (2007, p. 02-03):

As noções de progresso e de não retrocesso social ainda se relacionam ao princípio da proteção ao trabalhador, pedra angular do Direito do Trabalho. O princípio da proteção ao trabalhador, como se sabe, grava a originalidade do justtrabalhismo, enunciando o seu sentido teleológico. Com lastro na dignidade da pessoa humana e no valor ínsito ao trabalho do homem, o princípio tutelar enuncia ser a missão deste ramo jurídico a proteção do trabalhador, com a retificação jurídica da desigualdade socioeconômica inerente à relação entre capital e trabalho. O sentido tuitivo, em uma perspectiva dinâmica, se relaciona à idéia de ampliação e aperfeiçoamento de institutos e normas trabalhistas. Assim, afiança-se o compromisso da ordem jurídica promover, quantitativamente e qualitativamente, o avanço das condições de pactuação da força de trabalho, bem como a garantia de que não serão estabelecidos recuos na situação sociojurídica dos trabalhadores.

Fácil constatar que o princípio está implicitamente respaldado no próprio texto do art. 7º, *caput*, cujo entendimento leva à constante necessidade de melhorias nas condições sociais dos trabalhadores, o que torna incompatível a mudança *in pejus*. Outrossim, inexistem dúvidas sobre a compatibilidade do conteúdo da proibição do retrocesso no que se refere às relações de

trabalho, cuja finalidade não pode se resumir à subsistência, mas deve, sim, significar a otimização da vida do trabalhador e sua família.

Destaca-se, por oportuno, que no âmbito da jurisprudência a tese é acolhida pelos tribunais trabalhistas, como se observa na seguinte decisão do Tribunal Superior do Trabalho:

Considerando que a Constituição Federal ao tratar dos direitos dos trabalhadores estabeleceu como premissa a melhoria de sua condição social, entende-se que a norma prevista no artigo 384 da CLT, em homenagem ao princípio do não-retrocesso social, não foi suprimida. Recurso provido. (TRT 4ª Região. RO n. 0020528-29.2013.5.04.0401. 10ª Turma. Rel. Conv. Luis Carlos Pinto Gastal. DEJT: 24/06/2015)

Diante de todo esse cenário, ao retornar à pergunta lançada no início desse tópico – a CF/88 é compatível com as significativas mudanças apresentadas pela Lei n. 13.467/2017 –, José Affonso Dallegrave Neto (s.d.), citando os portugueses Jorge de Miranda e Gomes Canotilho, responde com gravidade sobre o princípio citado que direitos sociais constitucionais devem ser potencializados pelas normas ordinárias, não suprimidos (DALLEGRAVE NETO, s.d.).

Partindo dessa premissa pontuada por Dallegrave Neto (s.d.), sabe-se que a aludida lei vem sendo objeto de discussão constitucional em inúmeras ações em trâmite na suprema corte. Ampliando um pouco mais essa linha de controle, não se pode olvidar que a Emenda Constitucional n. 45 atribuiu força de norma constitucional a tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, como se observa no texto expresso no art. 5º, §§ 2º e 3º, da CF/88. Logo, para Filho e Pamplona (2018), essa dinâmica atrai o conjunto normativo alienígena para o direito interno, cujas regras passam a ter validade no país, ampliando o bloco de constitucionalidade e, por consequência, os mecanismos de controle legislativo que passam a contar com parâmetros convencionais.

Na seara internacional, a OIT é responsável pela instituição de normas para a formação de uma política trabalhista e social, garantido trabalho decente, desenvolvimento sustentável e erradicação da pobreza. Tais diretrizes são manejadas por meio de convenções e recomendações, sendo que, no caso das primeiras, se ratificadas, passam a constituir uma obrigação jurídica para o Estado. Quanto à natureza jurídica dessas normas, não há dúvidas que se enquadram como tratados internacionais de direitos humanos, os quais, portanto, são incorporados pelo ordenamento jurídico nacional como já se discorreu nos parágrafos anteriores (MELO FILHO; ACIOLI, 2017, p. 89-90).

Tratando especificamente das negociações coletivas e do direito sindical, o Brasil ratificou as convenções 98 e 154 da OIT, as quais fomentam a formação de instrumentos coletivos e asseguram ampla liberdade de atuação às entidades sindicais. Debruçando-se sobre

essa temática e ao estudo dessas convenções, conclui Thiago Gurjão Alves Ribeiro (2018), valendo-se de precedentes do Comitê de Liberdade Sindical e do Comitê de Peritos, órgãos da OIT, que a função dos instrumentos coletivos deve ser canalizada para os seguintes objetivos: a) melhorar as condições de vida do trabalhador; b) oportunizar contrapartidas nas negociações e c) proporcionar condições de trabalho mais favoráveis do que aquelas previstas em lei (RIBEIRO, 2018). Ainda nesse aspecto, destaca que o Comitê de Peritos à luz de interpretações históricas das referidas convenções assegura que “medidas que permitem a redução da proteção social do trabalho por meio da negociação coletiva seriam contrárias ao objetivo de promover negociação coletiva livre e voluntária, nos termos da Convenção” (RIBEIRO, 2018, p. 127).

Emerge desse entendimento que a livre negociação com ampla supremacia das normas negociadas, a adoção de normas *in pejus*, a falta de contrapartidas nos acordos e convenções coletivas, ou mesmo, a obstrução deliberada da liberdade sindical, estão na contramão do normativo internacional, frisa-se: ratificado pelo Brasil como meio de implemento da política de direitos humanos. Não bastasse isso, vale lembrar que o Brasil também é signatário de outras normas de direitos humanos, como, por exemplo, o Pacto de San José da Costa Rica, por meio do qual fica comprometido a pautar seus atos com a finalidade de ampliar progressivamente a efetividade de direitos sociais, conforme previsão expressa no art. 26 do Decreto n. 678/1992⁹.

Diante todo o cenário discorrido, Pamplona Filho e Rocha (2018) asseveram que o art. 611-A da CLT é um atentado contra normas de direito internacional, cabendo à Justiça do Trabalho a criteriosa interpretação conforme às convenções internacionais quando se deparar com normas autônomas que desrespeitam o conteúdo de direitos humanos. No mais, sustentam

No que se refere à teoria dos direitos humanos, verifica-se que possibilitar que as partes negociem situações que reduzam direitos trabalhistas de modo inferior ao que dispõe a Lei ou aos tratados internacionais da OIT é, simplesmente, permitir que o consagrado princípio da proibição do retrocesso possa perder sua força. Neste sentido, é necessário que todos os dispositivos legais trabalhistas, principalmente no que se refere aos textos da reforma de 2017, sejam interpretados conforme as Convenções Internacionais da OIT

⁹ Desenvolvimento Progressivo. Os Estados-Partes comprometem-se a adotar providência, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil03/decreto/D0678.htm>, acesso em: 26 mar. 2020.

para que sejam efetivados os direitos trabalhistas e o direito humano e fundamental ao trabalho.

Deve-se asseverar, mais uma vez, a negativa pela aversão a reformas na legislação trabalhista, tampouco a defesa retórica de leis, cuja gênese encontra raízes nos anos de 1940. Porém, recorrendo novamente a José Dari Krein (2018), a modernização proposta com a Lei n. 13.467/2017, com a prevalência de normas autônomas, *in pejus*, é discutível já que o padrão legislativo proposto é mais compatível com o século XIX do que com o século XXI. Logo, ainda segundo o economista, “a necessidade de atualizar a legislação pode ser aceita no debate, desde que amplie a proteção social dos assalariados e garanta condições saudáveis de vida a toda a sociedade” (KREIN, 2018, p. 99).

Os primeiros resultados examinados no período posterior à vigência da lei desidratam a narrativa dos defensores da reforma, já que não se constata o aumento de postos de trabalho e a diminuição da informalidade no país, pelo contrário, aliás. Por outra via de raciocínio, esses mesmos índices fortalecem a ideia de contrarreforma consistente no amargo retrocesso legislativo vivenciado na regulação social do trabalho, contrariando diretrizes constitucionais fixadas inclusive no âmbito internacional, como sustentam inúmeros estudiosos, destacando-se mais uma vez o já citado José Dari Krein (2018).

Tais circunstâncias exigem uma postura juridicamente criteriosa do Poder Judiciário Trabalhista e também do Supremo Tribunal Federal perante a vulneração de direitos sociais conquistados ao longo da história. A escuridão acarretada pelas incertezas econômicas que insistem em pairar no país, as constantes ameaças ventiladas pela retórica política materializada em novos instrumentos legais, como a MP n. 905/2019, precisam ser confrontadas à luz de princípios constitucionais e das citadas convenções, além de tantas outras, que obrigam o Estado a otimizar o patamar social mínimo fixado na legislação ordinária.

Almeja-se que essas ferramentas possam ser adequadamente utilizadas a fim de parametrizar a prevalência do negociado sobre o legislado e fortalecer as entidades sindicais, como forma e caminho necessário para fomentar o diálogo sobre essa temática.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se com este estudo analisar o exercício da atividade sindical na sua tarefa precípua de salvaguardar e potencializar os direitos dos trabalhadores por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho. Esta análise trilhou uma extensa jornada capitulada em três partes que passa pela gênese da atividade laboral e os movimentos associativos, culminando na Reforma Trabalhista, que deu vigência a Lei n. 13.467/2017.

O resgate histórico das relações laborais é de crucial importância para que se possa compreender o início dos movimentos coletivos e principalmente as razões e os objetivos que permearam seu desenvolvimento. Passando pela ideia do trabalho como forma de penalidade, o que se verifica é a apropriação do trabalho do homem, tanto pelo sistema escravagista como pelo modo de produção feudal, cujo declínio, a partir do século XV, foi concomitante à expansão das atividades comerciais. A partir de então, as relações de trabalho ganham cores mais vivas, com interesses singulares tanto dos mestres quanto de aprendizes e companheiros, os quais orbitavam conjuntamente em torno das corporações de ofício para majorar o nível de competitividade comercial de uma determinada localidade. Vale dizer que a figura das corporações de ofício, conquanto tenha se apresentado como instrumento de coletividade de trabalhadores, figurando como um incentivo para o sindicalismo, com ele não se confunde, porquanto congregava ao mesmo lado todos os atores das relações laborais da época, cujos interesses, sem dúvidas, eram flagrantemente distintos

O fortalecimento do comércio, no transcorrer dos séculos XVI e XVII, oportunizou a acumulação de capital e, com isso, a forma de produção artesanal foi substituída pelo trabalho em larga escala, fazendo com que mestres, aprendizes e companheiros se ativassem conjuntamente em torno de máquinas. É a chamada Revolução Industrial, responsável pela concentração de trabalhadores em grandes centros urbanos e que se submetiam a condições de trabalho acintosamente ruins, algo que encontra justificativa na necessidade de fortalecer o sistema capitalista. As péssimas condições de trabalho a que esses trabalhadores eram submetidos, assim como a necessidade de resistência para a garantia de condições de trabalho decente e aumento de salário, serviram para aproximar esses trabalhadores, que viram na solidariedade de classe o combustível para a união, que deu origem aos sindicatos.

A destempe dos fatos históricos ocorridos sobretudo na Europa, no Brasil, o fim do sistema escravocrata no século XIX dá origem a um exército de trabalhadores desocupados e que passam a buscar espaço no mercado de trabalho, em conflito com os trabalhadores ativos no mercado de trabalho da época. O início do sindicalismo é observado a partir de conflitos sociais, especialmente de trabalhadores, já no início do século XX, mas seus contornos mais relevantes passam a ser observados na conhecida Era Vargas, no período de 1930-1945. Após mudanças políticas significativas no país, em especial na década de 1960, que representaram a desidratação do movimento sindical, o sindicalismo volta a se fortalecer no fim dos anos 1970, embalado por discursos que buscavam a redemocratização do país. A partir da Constituição Federal de 1988, o sindicalismo é definitivamente incrementado, com base no princípio da liberdade sindical, como ferramenta necessária para a união e a representação de classe, tendo como grande desafio a promoção de melhorias nas condições sociais dos trabalhadores.

A partir dessa última diretriz, o foco do estudo foi direcionado às atividades sindicais no país com ênfase no poder de criação de normas autônomas, mediante pactuação de acordos e convenções coletivas de trabalho. Ao longo da exposição, foi possível concluir que esses instrumentos não são necessariamente utilizados como forma de potencializar direitos. Com efeito, mesmo com expressas barreiras constitucionais, comumente, os ACTs e CCTs estabelecem normas *in pejus*, desafiando o conteúdo mínimo normativo estabelecido pelo ordenamento jurídico heterônomo. Essa possibilidade, embalada por um forte discurso econômico, como se observou alhures, serviu como cenário para uma ampla e silenciosa flexibilização de direitos que culminou na frustrada tentativa legislativa de legitimar a chamada prevalência do negociado sobre o legislado em 2001.

Nesse cenário, foi possível constatar uma série de atos tanto do Poder Executivo quanto do Poder Legislativo autorizando a flexibilização de direitos, inclusive por meio de instrumentos coletivos pactuados pelos próprios sindicatos dos trabalhadores. Paralelamente, pode-se observar que a Justiça do Trabalho, tanto no seu órgão de cúpula, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), quanto nos regionais. Destes, destaca-se o TST da 24ª Região, com competência em Mato Grosso do Sul, que chancelou políticas flexibilizatórias, tendo na terceirização e na chamada jornada itinerária dois significativos exemplos. Por oportuno, também se deve destacar a atuação do Supremo Tribunal Federal (STF), cujas decisões mais recentes foram determinantes para que se pudesse legitimar a política da supremacia das normas negociadas. Depreende-se com clareza

solar de todo esse contexto que a reforma trabalhista, tão propalada a partir de 2017, teve seu início já durante a década de 1990 e veio silenciosamente avançando mediante a flexibilização de direitos tão caros e penosamente conquistados por trabalhadores ao longo da história. Um cenário de desconstrução jurídica e socialmente preocupante para o mundo do trabalho no Brasil.

O terceiro eixo de estudo desta pesquisa foi dedicado à análise da Reforma Trabalhista de 2017, precisamente no que se refere aos impactos na função normativa atribuída aos sindicatos. Inicialmente, é importante destacar que a falta de um amplo debate social a respeito de um tema de tamanha relevância fica evidente quando constatada a brevidade do processo legislativo: enquanto a Lei n. 13.467/2017 tramitou por pouco mais de 6 meses, o projeto de lei de envergadura similar que discutia o Código Civil de 2002 tramitou por 27 anos!

De qualquer sorte, tendo como narrativa de fundo a necessidade de modernização das relações laborais por meio das negociações coletivas, a necessidade de aumentar os postos de trabalho e diminuir a informalidade e o quantitativo de ações na Justiça do Trabalho, em 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a Lei n. 13.467/2017, a qual implica não apenas numa alteração legislativa, mas, como se viu, uma contundente reformulação na forma de pensar, agir e encarar as relações sociais no campo do trabalho com alterações conceituais que ecoam em todo conjunto jurídico que regula o tema e, por consequência, repercutem na sociedade.

A toda evidência, a reforma significou legitimação da prevalência das normas negociadas, inclusive *in pejus*, sobretudo pela ampla possibilidade de flexibilização permitida pelos art. 611-A e art. 611-B, ambos da CLT. As duas normas foram engendradas de forma a permitir o esvaziamento da interferência pública das relações laborais, por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho. De igual forma, os sindicatos foram afetados de forma contundente em sua base de custeio com o fim da contribuição obrigatória, além de ter representatividade minorada por meio de normas que possibilitam ajustes individuais ou mediante formação de comissões de trabalhadores para negociar direitos diretamente com os empregadores, como nas hipóteses do art. 59, § 5º e art. 510-A, todos da CLT.

Tais medidas, entretanto, não foram suficientes para alcançar os resultados propalados por seus precursores. Com efeito, os primeiros indicativos colhidos dois anos após à reforma, em 2019, apontam para uma faixa de desemprego no país na casa de 12 milhões de pessoas (de certo modo, compatível com o número de desempregados verificados logo após o início a vigência da lei: 13 milhões de pessoas). O índice de informalidade foi o maior desde o ano de 2016, atingindo

38 milhões de pessoas. No que se refere ao número de ações trabalhistas, se o número inicial um ano após à reforma refletiu uma queda de 30%, em 2019, já se observa um aumento no número de distribuição de novas ações. Destaca-se, por oportuno, que esses índices foram acompanhados no estado de Mato Grosso do Sul, cujo desemprego em 2019 caiu de 123 mil para 108 mil pessoas, com elevação na taxa de informalidade. Outrossim, verificou-se um implemento de ações trabalhistas que no ano anterior apresentou 36.497 novas ações, quase 4 mil ações a mais do que em 2018.

Ainda com relação aos resultados, não se observou uma queda no número de sindicatos no país, que se manteve na casa de 17 mil associações, apesar da significativa alteração na forma de custeio. O que despertou especial atenção foi a diminuição do número de ACTs e CCTs, sendo que, no estado de Mato Grosso do Sul, em 2017, foram pactuados 793 instrumentos coletivos, e, em 2019, esse número caiu para 571 diplomas normativos.

No comparativo entre esses instrumentos coletivos, firmados no período anterior e posterior à reforma, a conclusão que se chegou é a necessidade de cautela. Com efeito, verificou-se a existência de um significativo número de ações no STF questionando a constitucionalidade de normas instituídas pela reforma, com destaque para a ARE 1121633, na qual se debate a validade de cláusulas coletivas que limitam ou restrinjam normas trabalhistas não asseguradas constitucionalmente, a exemplo da concessão de vales transporte. Acredita-se que a depender do resultado desse julgamento, designado para o dia 20 de maio de 2020, os empregadores ostentarão superpoderes para restringir direitos sem maiores melindres. Ainda assim, a pesquisa cotejou aleatoriamente dois instrumentos coletivos de uma mesma categoria situada no estado de Mato Grosso do Sul, onde se verificou uma mera repetição de cláusulas de um ano para o outro, sem flagrantes prejuízos, portanto. A análise, nesse momento, como já se elucidou, frisa-se, é meramente perfunctória e requer maior reflexão nos próximos anos com a consolidação da reforma e com o direcionamento a ser dado pela suprema corte.

É no campo constitucional, aliado à interpretação obrigatória de diplomas internacionais de direitos humanos, que consiste o ponto de partida para que se possa fazer frente a essa onda reformista que tomou conta do mundo do trabalho no Brasil. Por meio do princípio da vedação ao retrocesso social, consubstanciado nos artigos 5º, §§ 1º, 2º e 3º, combinado com o art. 7º, *caput*, todos da Constituição Federal de 1988, espera-se uma interpretação de todos aqueles que militam

nessa seara a fim de que se possa criar normas coletivas que implementem as condições sociais dos trabalhadores, resguardando os avanços já consolidados pela ordem heterônoma.

O momento exige profunda atenção.

Atribuir ampla validade à reforma é negar o desenvolvimento sindical e os fundamentos do Estado Democrático de Direito, curvando-se a interesses de grandes conglomerados econômicos de ordem mundial, que atuam predatoriamente valendo-se de legislações flexíveis e instituições fragilizadas em países de capitalismo dependente.

O próprio movimento sindical se encontra numa posição preocupante. O suposto protagonismo dado às associações para firmar normas coletivas, além de encontrar entraves legais nas negociações individuais, contrasta com a contundente queda na receita. A sobrevivência das entidades requer, a toda evidência, a atualização do diálogo jurídico que orbita em torno da Convenção n. 87 da OIT. Entretanto, assim como já observado em outros países, como a Alemanha, por exemplo, imperioso que os sindicatos possam iniciar processos de fusões entre categorias, e até mesmo de entidades, incluindo centrais sindicais, a fim de reduzir a fragmentação atual, sanar os problemas de custeio e, sobretudo, fortalecer o poder de representação.

Vale dizer, por fim, que o mesmo entusiasmo que motivou o início deste trabalho persiste até o final. Talvez nem tanto pelo quadro que se apresenta, com ataques contundentes a direitos sociais, enfraquecimento dos movimentos sindicais, com a chancela legal para a instituição de normas coletivas que desafiam o caráter protetivo da relação laboral, tampouco com os significativos índices de desemprego e informalidade que não foram contidos com a Reforma Trabalhista. Mas ao considerar a luz que emana da Constituição Federal, com base no princípio da dignidade da pessoa humana e os postulados internacionais sobre o trabalho, de leitura obrigatória para todos aqueles que militam nessa área em especial o Estado em todas as suas esferas de poder, guarda-se a convicção de que o caminho para o diálogo continuará aberto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADVFN. “**Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) em Outubro de 2017**”, out. 2017. Disponível em: <https://br.advfn.com/indicadores/pnad/2017/10>. Acesso em: 21 mar. 2020.

ALEXANDRINO, Vicente Paulo Marcelo. Direito do trabalho. 9 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2006. *In*: FERREIRA, Horacio Aguilar Avila da Silva et al. A importância da principiologia humanística e social no estado democrático de direito. *In*: MIZIARA, Raphael et al (Org.). **Direito do trabalho e estado democrático de direito**. Homenagem ao Professor Maurício Godinho Delgado. São Paulo: Ltr, 2018.

ALMEIDA, Renato Rua de. Negociação Coletiva e Boa-fé Objetiva. *In*: Almeida, Renato Rua de (Org.). **Direitos fundamentais aplicados ao Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2014.

ALVES, Juliana V.; KAJINO, Lucia M.; ALVES, Miriam R. Lutas sociais e sindicalismo no Brasil. *In*: CUEVAS, Ana Carolina B. R.; MAIOR, Giovanna Maria M. S.; RODRIGUES, Renata do N. S. (Org.). **Retalhos históricos do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

ANAMT. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. “**Brasil é quarto lugar no ranking mundial de acidentes de trabalho**”, 19 abr. 2018. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2018/04/19/brasil-e-quarto-lugar-no-ranking-mundial-de-acidentes-de-trabalho/>. Acesso em: 21 mar. 2020.

ANPT. “**Observatório digital aponta perda de 17 mil vidas em acidentes de trabalho, de 2012 a 2018**”, 25 abr. 2019. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3468-observatorio-digital-aponta-perda-de-17-mil-vidas-em-acidentes-de-trabalho-de-2012-a-2018/>. Acesso em: 21 mar. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Século XXI: Nova era da precarização estrutural do trabalho?** Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa%201%20-%20Ricardo%20Antunes%20texto.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **De Vargas a Lula: caminhos e descaminhos da legislação trabalhista no Brasil**. Pegada, v. 7, n. 2, nov. 2006. Disponível em: https://adrianonascimento.webnode.com.br/_files/200000233efcf7f0c95/Antunes%2C%20Ricardo.%20De%20Vargas%20a%20Lula.pdf. Acesso em: 13 nov. 2019.

ANTUNES, Ricardo. **O que é sindicalismo**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1979.

ANTUNES, Ricardo; SILVA, Jair B. da. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Caderno CRH**. Salvador, v. 28, n. 75, p. 511-528, set./dez. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v28n75/0103-4979-ccrh-28-75-0511.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2019.

- AROUCA, José Carlos. **Curso básico de Direito Sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo, LTr, 2003.
- AROUCA, José Carlos. **Curso de direito sindical básico**. São Paulo. LTr, 2006.
- BARROS, Alice M. de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.
- BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de Direito Coletivo**. São Paulo: LTr, 2010.
- BENEVIDES, Sara C. **Representação coletiva plural** – Releitura de formas complementares de representação dos trabalhadores para fortalecimento da ação sindical no Brasil: passado, presente e futuro. 2017. 230 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017.
- BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. **Dossiê: classes sociais e transformações no mundo do trabalho - a história da súmula 331 do tribunal superior do trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização**. 2011. Disponível em: www.femargs.com.br. Acesso em: 3 jan. 2020.
- BÍBLIA. **Bíblia Sagrada**. Traduzida em português por João Ferreira de Almeida. Revista e Atualizada no Brasil. 2.ed. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 2008.
- BOAS, Luiz Felipe Lima Vilas. BRITO, Márcia Maria Pinheiro de Melo. **Sindicalismo e Pós-Modernidade: A Sobrevivência Dos Sindicatos Frente Aos Novos Paradigmas do Mundo do Trabalho**. Âmbito Jurídico, 4 nov. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/sindicalismo-e-pos-modernidade-a-sobrevivencia-dos-sindicatos-frente-aos-novos-paradigmas-do-mundo-do-trabalho/>. Acesso em: 18 mar. 2020.
- BOITO JUNIOR, Armando. **O Sindicalismo de Estado no Brasil: Uma análise crítica da estrutura sindical**. Editora da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp); São Paulo: HUCITEC, 1991.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 6787/2016**. 2016. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=3D5CCD2175A63CF360446F5E010F9E93.proposicoesWebExterno1?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em: 21 jul. 2018
- BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PL 6787/2016**. Inteiro Teor, 23 dez. 2016. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 28 fev. 2020.
- BRASIL. Constituição de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2018.

BRASIL. **Decreto nº 979 de 1903**. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/Antigos/D0979.htm. Acesso em: 18 nov. 2019.

BRASIL. GOVERNO FEDERAL. CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Nota pública do Conselho Nacional dos Direitos Humanos (CNDH) contra a reforma trabalhista**. Distrito Federal-DF, 24 ago. 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselho-nacional-de-direitos-humanos-cndh/moco-es-e-notas/20170824NotacontraaReformaTrabalhista.pdf/view>. Acesso em: 1 abr. 2020.

BRASIL. IPEA. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **“Pesquisa do IPEA traça um panorama dos sindicatos - A maioria das representações está na área urbana, mas a taxa de filiação é maior em regiões rurais”**, 16 jan. 2017. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29256. Acesso em: 28 fev. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9601.htm. Acesso em: 7 nov. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Relações de Trabalho. Cadastro Nacional de Entidades Sindicais. Portal do Trabalho e Emprego, s.l., s/d. Disponível em: http://www3.mte.gov.br/cnes/painel_atualizacao.asp#. Acesso em: 18 mar. 2020.

BRASIL. PASSOS, Edilenice; LIMA, João Alberto de Oliveira. **Memória Legislativa do Código Civil. Quadro Comparativo**. Senado Federal, v. 1, 2012. Disponível: http://www.senado.leg.br/publicacoes/MLCC/pdf/mlcc_v1_ed1.pdf. Acesso em: 26 mar. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória**, 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em: 25 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Justiça do Trabalho. **Recebidos e Julgados da JT, Ano de 2020 (Até janeiro)**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/recebidos-e-julgados>. Acesso em: 18 mar. 2020.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. *In*: MARTINEZ, Luciano; TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Orgs.). **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de Direitos Sociais Trabalhistas: uma homenagem ao aniversário de 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional**. 6. ed., Coimbra: Livraria Almedina, 1993.

CAPES. **Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior**. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/>. Acesso em: 27 nov. 2019.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **Dimensões da Crise do Sindicalismo Brasileiro**. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v28n75/0103-4979-ccrh-28-75-0493.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2020.

CARELLI, Rodrigo. O neoliberalismo, as reformas trabalhistas, a “desdemocratização” e os direitos humanos no trabalho. **Blog do Rodrigo Carelli**, 20 fev. 2017. Disponível em: <https://rodrigocarelli.org/2017/02/20/o-neoliberalismo-as-reformas-trabalhistas-a-desdemocratizacao-e-os-direitos-humanos-no-trabalho-artigo/>. Acesso em: 13 nov. 2019.

CARTA CAPITAL. “**Na escravidão o trabalho era vendido. Na terceirização, é alugado**”, 17 maio 2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/201cna-escravidao-o-trabalhador-era-vendido-na-terceirizacao-ele-e-alugado201d>. Acesso em: 18 mar. 2020.

CASEMIRO, Armando. **Consolidação das leis trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed, Niterói: Impetus, 2011.

CASTELO, Rodrigo. A “**questão social**” nas obras de **Marx e Engels** –Praia Vermelha. Rio de Janeiro, UFRJ, v. 20, n. 1, jan.-jun. 2010. Disponível em: <http://www.unirio.br/unirio/cchs/ess/Members/rodrigo.castelo/artigos/a-questao-social-nas-obras-de-marx-e-engels/view>. Acesso em: 13 nov. 2019.

CESARINO JUNIOR, Antonio F. **Direito social brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 1970.

CHAUÍ, Marilena. **Convite à filosofia**. São Paulo: Ed. Ática, 2000.

CHIARELLI, Carlos Alberto. **O trabalho e o sindicato: evolução e desafios**. São Paulo: LTr. 2004.

COGGIOLA, Osvaldo. Os inícios das organizações dos trabalhadores. **Aurora**, ano IV, n. 6, ago. 2010. Disponível em: www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Aurora/2%20COGGIOLA.pdf. Acesso em: 13 nov. 2019.

CRELIER, Cristiane. “Desemprego recua para 11,2% e carteira assinada cresce no tri encerrado em janeiro”. Editoria: Estatísticas Sociais. **Agência IBGE Notícias**. Brasil, 31 out. 2017. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26974-desemprego-recua-para-11-2-e-carteira-assinada-cresce-no-tri-encerrado-em-janeiro>. Acesso em: 5 abr. 2020.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. “**Proibição do retrocesso social e sistema jurídico. Inconstitucionalidade dos projetos de lei que visam permitir a terceirização da atividade fim da empresa**”, s.d. Dallegrave Neto Advocacia Trabalhista. Disponível em: <https://dallegrave.com/proibicao-do-retrocesso-social-e-sistema-juridico-inconstitucionalidade-dos-projetos-de-lei-que-visam-permitir-a-terceirizacao-da-atividade-fim-da-empresa/>. Acesso em: 11 mar. 2020.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Proibição do retrocesso social e sistema jurídico. Inconstitucionalidade dos projetos de lei que visam permitir a terceirização da atividade**

fim da empresa. Dallegrave Neto Advocacia Trabalhista, s.d. Disponível em: <https://dallegrave.com/proibicao-do-retrocesso-social-e-sistema-juridico-inconstitucionalidade-dos-projetos-de-lei-que-visam-permitir-a-terceirizacao-da-atividade-fim-da-empresa/>. Acesso em: 26 mar. 2020.

DANTAS JUNIOR, Aldemiro Rezende. Fim da Contribuição Sindical Obrigatória – Consequências para as entidades sindicais e categorias representadas. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte**, edição especial, p. 271-287, nov. 2017.

DELGADO, Gabriela N. **Direito fundamental ao trabalho digno.** São Paulo, LTr. 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Acordos Coletivos de Trabalho: Possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988. **Revista Eletrônica Negociado x Legislado III - Reforma Trabalhista. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, V. 6 – n. 58 – Março/Abril, 2017. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=58&edicao=10301#page/1/>. Acesso em: 28 fev. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 17. ed. São Paulo, Ltr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho.** 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1652.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho.** 7ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

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

DIEESE. Reforma Trabalhista. Lei 13.467/2017. **XIV Jornada Nacional de Debates – Campanhas Salariais no Pós Reforma Trabalhista.** Resistir, mudar e avançar. São Paulo, 27 jul. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/evento/2017/14JornadaReformaTrabalhista.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2020.

DIEESE. **XVI Jornada Nacional de Debates. Campanhas Salariais no Pós Reforma Trabalhista.** Resistir, mudar e avançar. São Paulo, 27 jul. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/evento/2017/14JornadaReformaTrabalhista.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2020.

DOBB, Maurice. **Transição do feudalismo para o capitalismo: um debate.** Paul Sweezy e outros. Tradução de Isabel Didonnet. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977, p. 75. *In*: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direitos do trabalho.** São Paulo: LTr, 2011.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Negociado sobre o Legislativo: Entre a ficção oficial e a árdua. **O golpe de 2016 e a Reforma Trabalhista: narrativas de resistência.** Gustavo Teixeira Ramos et al (coords.). Canal 6 Editora; Bauru/SP, 2017.

economia patriarcal. São Paulo: Global Editora, 2017.

EDITORIAL. “Reformas trabalhistas de países da Eutora são diferentes da que estão em discussão no Brasil, afirma José Pastore”. **Fecomercio SP**, 6 mar. 2017. Disponível em: <http://www.fecomercio.com.br/noticia/reformas-trabalhistas-de-paises-da-europa-sao-diferentes-da-que-esta-em-discussao-no-brasil-afirma-jose-pastore>. Acesso em: 18 mar. 2020.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1995.

FIEMS. **Convenção Coletiva**. Sindinvest-MS. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em: 4 mar. 2020.

FILHO, Hugo Cavalcanti Melo; ACIOLI, José Adelmy da Silva. "A INCONVENCIONALIDADE FORMAL DA LEI N. 13.467/2017. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

FILHO, Rodolfo Pamplona; ROCHA, Mateus Lins. O controle de convencionalidade como mecanismo efetivador do direito humano fundamental ao trabalho: a sua aplicação no âmbito da Reforma Trabalhista. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Ano VII, n. 10, Outubro/2018.

FIORAVANTE, Tamira Maira. **Sindicato, educação e liberdade**. São Paulo: LTr, 2008.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Como perder o medo da livre negociação?** São Paulo, 11 abr. 1988.

FREYRE, Gilberto. **Casa-Grande & Senzala**. Formação da família brasileira sob o regime da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. Rio de Janeiro: Record, 1997.

FÜCHTNER, Hans. **Os sindicatos brasileiros – Organização e função política**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1980.

GALVÃO, A.; KREIN, J.D.; BIAVASCHI, M.B.; TEIXEIRA, M.O. (Orgs.). **Dossiê Reforma Trabalhista**. In: M.O. Teixeira et al. (Orgs.), *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas: Unicamp/Cesit, 2017.

GALVÃO, Andreia; TEIXEIRA, Marilene Oliveira. **Flexibilização na Lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical**. Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil / Organizadores: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos santos. – Campinas, SP : Curt Nimuendajú, 2018.

GAMBIER, André Campos. **Breve histórico das mudanças na relação de trabalho. Texto para discussão/Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada** – Brasília. Rio de Janeiro: IPEA, 2015.

GAMBIER, André Campos. **Sindicatos no Brasil: O que esperar no próximo futuro? Texto para discussão/Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada** – Brasília. Rio de Janeiro: IPEA, 2016.

GANDRA FILHO, Ives. Tribunais refratários à negociação justificam eixo da reforma trabalhista. **Poder 360**. Opinião, 21 fev. 2017. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/opiniao/economia/tribunais-refratarios-a-negociacao-justificam-eixo-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 18 mar. 2020.

GIORDANI, Francisco Alberto da Mota. **Prevalência do negociado x legislado – A reforma trabalhista da Lei n. 13.467/2017**. Disponível em: <http://www.amatra15.org.br/uploads/artigos/PREVALENCIADONEGOCIADOLEGISLADOAREFORMATRABALHISTAFRANCISCOGIORDANI.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2020.

GOMES, Rafael de Araújo. **O projeto de Flexibilização Trabalhista da CUT: o que é isso, companheiro?** Dourados: CEDOP – UFGD, 1 nov. 2012. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/cedop/wp-content/uploads/2012/11/1ProjetoDeFlexibilizacaoTrabalhistaDaCUT.pdf>. Acesso em: 1 fev. 2020.

GRELLET, Odilon de Araújo. Estudo sobre o Trabalho. Dissertação para concurso de professor catedrático de Economia Política na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 1954. *In*: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

GUNTHER, Luis Eduardo (Org); DELGADO, Mauricio Godinho. 5 Sumário ARTIGOS Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Negociação Coletiva Trabalhista. CLT X CCT/ACT, Curitiba, p.7-33, 1 fev. 2017. Mensal. Disponível em: https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/34813/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%2028FEV%202017%20-%20n%C2%BA%2057%20-%20Negociado%20X%20Legislado%29.pdf. Acesso em: 9 fev. 2020.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

HOMERO. **A Odisseia**. São Paulo: Rideel, 2002.

HONORIO, Claudia; VIEIRA, Paulo Joarês. (Org.). A REFORMA TRABALHISTA, AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. SOARES. João Batista Berthier Leite. **Em Defesa da Constituição: Primeiras impressões do MPT sobre a "reforma trabalhista"**, Brasília, p.146-162, 1 abr. 2018.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. “Informalidade aumenta e continua a reduzir o desemprego”. Editoria: Estatísticas Sociais. Agência IBGE Notícias. Brasil, 31 out. 2017. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/17508-informalidade-aumenta-e-continua-a-reduzir-o-desemprego>. Acesso em: 5 abr. 2020.

IBICT-BDTD. **Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia** – Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações. Disponível em: <http://bdtd.ibict.br/vufind/>. Acesso em: 26 nov. 2019.

KANT, Immanuel. **Metafísica dos costumes**. Tradução de Celia Aparecida Martins, Bruno Nadai, Diego Kosbiau e Monique Hulshof. Petrópolis: Ed. Vozes, 2013.

KANT. **Sobre a Pedagogia**. Tradução de Francisco Fontanella. Piracicaba: Ed. Unimep, 1996.

KREIN, José Dari. **Dossiê sociedade, trabalho e sindicalismo na contemporaneidade: o desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista**. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702018000100077. Acesso em: 1 fev. 2020.

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista**. *Tempo Social*, abr. 2018, v. 30, n. 1, pp. 77-104. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ts/v30n1/1809-4554-ts-30-01-0077.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2020.

LEISTER, Ana Carolina Correa da Costa; WANG, Daniel Wei Liang. Quando convém fazer um trabalho interdisciplinar e como devo fazê-lo? Exemplos de Direito e Economia. In: QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo; FEBERBUM, Marina. **Metodologia jurídica: um roteiro prático para trabalho de conclusão de cursos**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2012.

LENINE, Vladimir Ilitch. **Esquerdismo: doença infantil do comunismo**. 1920 [1. ed.]. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/ma000010.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Reforma trabalhista: entenda ponto a ponto**. São Paulo: LTr, 2017. p. 106.

LOSCHI, Maríla. “Desemprego cai em 16 estados em 2019, mas 20 têm informalidade recorde”. Editoria: Estatísticas Sociais. **Agência IBGE Notícias. Brasil**, 14 fev. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26913-desemprego-cai-em-16-estados-em-2019-mas-20-tem-informalidade-recorde>. Acesso em: 25 mar. 2020.

MANNRICH, Nelson. **Direito do trabalho em tempos de crise: qual a medida da reforma?** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, mar./abr. 2017.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **A contribuição sindical segundo a nova reforma trabalhista**. Revista Consultor Jurídico, 28 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-28/reflexoes-trabalhistas-contribuicao-sindical-segundo-reforma-trabalhista>. Acesso em: 28 fev. 2020.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARQUESE, Rafael de Bivar. **A dinâmica da escravidão no Brasil – resistência, tráfico negreiro e alforrias, século XVII a XIX**. Novos Estudos Cebrap. São Paulo, n. 74, mar. 2006.

Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002006000100007. Acesso em: 18 nov. 2019.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**. Organização de Osvaldo Coggiola. São Paulo: Ed. Boitempo, 2005.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo. Ed. Imprensa Popular, 2009.

MELEK, Marcelo. O PROJETO ARQUITETÔNICO DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO SINDICAL. **Revista Eletrônica Reforma Trabalhista III. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, V. 7 – n. 63 – Novembro, 2017. Disponível em <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/> Acesso em: 28 fev. 2020.

MEZAROBA, Orides; MONTEIRO, Claudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MORAES FILHO, Evaristo de; FLORES DE MORAES, Antônio Carlos. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MORAES FILHO, Evaristo. Tendências do direito coletivo do trabalho. *In*: LIMA TEIXEIRA, João (Coord.). **Relações coletivas de trabalho**: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind. São Paulo: LTr, 1989.

MURADAS, Daniela. Contributo ao Direito Internacional do Trabalho: a reserva implícita ao retrocesso sociojurídico do trabalhador nas convenções da Organização Internacional do Trabalho. 2007, 392p. Tese (Doutorado) *apud* BONNA, Aline Paula. A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.** Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 51-66, jan./jun. 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. São Paulo: Saraiva, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 42. ed. São Paulo: LTr, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 8.ed, São Paulo: LTr, 2015.

NEGOCIADO X LEGISLADO II: **acordos coletivos de trabalho: possibilidades e limites firmados pela constituição federal de 1988**. Curitiba: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 1, 2016. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=58&edicao=10301#page/82>. Acesso em: 6 nov. 2019.

NERY, Carmen. Desemprego cai para 11,9% na média de 2019; informalidade é a maior em 4 anos. **Agência IBGE Notícias. Estatísticas Sociais**, 31 jan. 2020a. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>. Acesso em: 18 mar. 2020.

NERY, Carmen. PIB cresce 1,1% e fecha 2019 em R\$7,3 trilhões. **Agência IBGE Notícias. Estatísticas Econômicas**, 4 mar. 2020b. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27007-pib-cresce-1-1-e-fecha-2019-em-r-7-3-trilhoes>. Acesso em: 18 mar. 2020.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Brasília, 2019. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 20 jul. 2019.

PASTORE, José. “**A prevalência do negociado sobre o legislado – I**”, publicado inicialmente em O Estado de S. Paulo, 26 set. 2000. Disponível em: http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_125.htm. Acesso em: 4 fev. 2020.

PASTORE, José. “**A prevalência do negociado sobre o legislado – I**”, publicado inicialmente em Folha de S. Paulo, 26 set. 2000. Disponível em: http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_230.htm. Acesso em: 4 fev. 2020.

PATAH, Claudia Campas Braga. A necessidade de flexibilização do princípio da irredutibilidade salarial na negociação coletiva brasileira como corolário do direito fundamental ao pleno emprego. *In*: PIMENTA, Adriana Calvo; CARNEIRO FILHO, Roberto; ALMEIDA, Renato Rua de (Orgs.). **Direitos fundamentais aplicados ao Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2014.

PERRIN, Fernanda. “Nunca houve desmonte tão grande dos direitos trabalhistas, diz economista”. Folha de S. Paulo, 12 jul. 2017. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/07/1900472-nunca-houve-desmonte-tao-grande-dos-direitos-trabalhistas-diz-economista.shtml>. Acesso em: 19 mar. 2020.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

REIS, Daniela Muradas; COUTINHO, Grijalbo Fernandes. “Reforma” trabalhista: a potencialização do valor trabalho como mercadoria em tempos de governança burguesa ilegítima. *In*: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

RIBEIRO, Flávia Ferreira. O impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical em transformação. **Anais do Colóquio Internacional Marx e o Marxismo 2019 Marxismo sem tabus – enfrentando opressões**. Organização: Núcleo Interdisciplinar de Estudos e Pesquisas sobre Marx e o Marxismo (NIEP-Marx). Niterói, agosto de 2019.

RIBEIRO, Thiago Gurjão Alves. **Temas da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)**: à luz das normas internacionais. Brasília, Gráfica Movimento, 2018, 148 p.

ROBINSON, Carlos Alberto. **O sindicalismo da Primeira República. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**. Porto Alegre, RS, v. 4, n. 67, p. 65-66, nov. 2008. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80898/2008_robinson_carlos_sindicali_smo_primeira.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 26 nov. 2019.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

ROUBICEK, Marcelo. “Como ficou o emprego 2 anos após a reforma trabalhista”. **Nexo Expresso**, 7 nov. 2019. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/11/07/Como-ficou-o-emprego-2-anos-ap%C3%B3s-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 6 abr. 2020.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de Direito Sindical**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2002.

SAAD ADVOCACIA – JOSÉ EDUARDO DUARTE SAAD. **Tabela das ADINS – Reforma Trabalhista**, 21 jan. 2020. Disponível em: <http://www.saadadvocacia.com.br/publicacoes/noticias/69-tabela-das-adins-reforma-trabalhista>. Acesso em: 11 mar. 2020.

SANTANA, Marco Aurélio. Ditadura militar e resistência operária: O movimento sindical brasileiro do golpe à transição democrática. **Política e Sociedade – Revista de Sociologia Política**, v. 7, n. 13, 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/view/9321>. Acesso em: 18 nov. 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos Humanos na negociação coletiva**. São Paulo: LTr, 2004.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 11ª ed. revista e atualizada. 2012. Porto Alegre: Livraria do Advogado.

SCHIO, Adriana Cavalcante de Souza. **Para além do mínimo: negociação coletiva por um sindicato representativo como vetor de desenvolvimento**. 2012. 200 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Direito, Direito, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2012.

SEVERO, Valdete Souto. “a hermenêutica trabalhista e o princípio do direito do trabalho”. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

SEVERO, Valdete Souto. **Projeto de Reforma trabalhista: um escárnio!** Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/04/18/projeto-de-reforma-trabalhista-um-escarnio/>. Acesso em: 21 fev. 2020.

SILVA, Ana Flavia Dantas Figueiredo. **Acordo coletivo com propósito específico e o projeto de lei 4193/2012: as convergências em torno de uma pretensa desregulamentação trabalhista via negociação coletiva**. 2014. 119f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Direito, Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2014.

SILVA, Cleide. “Sindicatos perdem 90% da contribuição sindical no 1º ano após reforma”. **UOL Economia**, 5 mar. 2019. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/03/05/sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista.htm>. Acesso em: 29 fev. 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. Revista dos Tribunais, 2017, p. 126-127.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das Normas Constitucionais**. 7. Ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. “‘Reforma’ trabalhista no STF: duas decisões importantes”. **Jorge Luiz Souto Maior Blog**, 5 maio 2019. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/reforma-trabalhista-no-stf-duas-decisoes-importantes>. Acesso em: 6 abr. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo, LTr, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A quem interessa essa “Reforma” Trabalhista? **Blog Jorge Luiz Souto Maior**, 1 maio 2017a. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista>. Acesso em: 18 nov. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. Apresentação. *In*: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (Orgs.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017b.

STF. **Ag. Reg. No Recurso Extraordinário Com Agravo 639.337 São Paulo**. Relator: Ministro Celso de Mello, 23 ago. 2011. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ARE639337ementa.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2020.

STF. ARE 1121633. Processo eletrônico. Público. Número único: 0000967-13.2014.5.18.0201. **Recurso Extraordinário com Agravo**. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Goiás, protocolado em 6 abr. 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em: 4 mar. 2020.

STF. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADPF 323. Processo eletrônico. Público. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental**. Número único: 9960456-52.2014.1.00.0000. Relator Ministro Gilmar Mendes, Distrito Federal – DF, protocolado em 27 jun. 2014. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102>. Acesso em: 6 abr. 2020.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, v. 2, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 27.

TAVEIRA, Roselene Aparecida. "A comissão de representação de empregados na lei 13.467/2017. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017, p. 67.

TRABALHO, Organização Internacional do. **Liberdade sindical na prática**: lições a retirar. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_231050/lang-pt/index.htm. Acesso em: 22 out. 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recebidos e julgados da Justiça do Trabalho**. 2019 (até setembro). Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/recebidos-e-julgados>. Acesso em: 26 nov. 2019.

TRT. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. “**Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região TRT-24:00008370720015240777 – Inteiro Teor**”, 2017. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/417555065/8370720015240777/inteiro-teor-417555075?ref=juris-tabs>. Acesso em: 6 fev. 2020.

TRT. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. “**Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região TRT-24: 00013927620115240072 – Inteiro Teor**”, 2012. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20351-23.2011.5.03.0084&base=acordao&numeroProcInt178120&anoProcInt=2011&dataPublicacao=25/05/2012%2007:00:00&query>. Acesso em: 9 fev. 2020.

TRT. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. “**Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região TRT-24: 00540009620085240091. Horas in itinere. Convenção coletiva juntada aos autos que não se aplica ao reclamante**”. Ementa, 4 ago. 2010. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/417450185/540009620085240091>. Acesso em: 2 abr. 2020.

TRT. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Acórdão, 1ª Turma. EMP/Vs. Horas in itinere. Norma coletiva. Previsão inferior ao tempo real de disposição ao empregador. Prevalência. Artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988**, 28 maio 2004. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%202010109002.2002.5.09.0900&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAhRIAAB&dataPublicacao=28/05/2004&localPublicacao=DJ&query=itinere>. Acesso em: 9 mar. 2020.

TST. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. JUSTIÇA DO TRABALHO. “**Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos**”, atualizada em 5 nov. 2018. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false. Acesso em: 22 mar. 2020.

VERLENGA, Rachel. **Representatividade sindical no modelo brasileiro: crise e efetividade.** São Paulo: LTr, 2011.