UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

ROBERTO VICTALINO DE BRITO FILHO

DO DIREITO DO TRABALHO LEGISLADO AO NEGOCIADO: LIMITES E POSSIBILIDADES

SÃO PAULO

2017

Roberto Victalino de Brito Filho

DO DIREITO DO TRABALHO LEGISLADO AO NEGOCIADO: LIMITES E POSSIBILIDADES

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito Político e Econômico da Universidade Presbiteriana Mackenzie como requisito parcial à obtenção de título de Mestre em Direito.
Orientadora: Prof[a]. Dr[a]. Solange Teles da Silva

SÃO PAULO

2017

B862d Brito Filho, Roberto Victalino de

Do direito do trabalho legislado ao negociado: limites e possibilidades / Roberto Victalino de Brito Filho. – São Paulo, 2017.

128 f. ; 30 cm

Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) - Universidade Presbiteriana Mackenzie - São Paulo, 2017.
Orientadora: Solange Teles da Silva
Bibliografia: f. 108-128

1. Flexibilização. 2. Desregulamentação. 3. Legislado. 4. Negociado. I.Título

CDDir 342.63

ROBERTO VICTALINO DE BRITO FILHO

DO DIREITO DO TRABALHO LEGISLADO AO NEGOCIADO: LIMITES E POSSIBILIDADES

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito Político e Econômico da Universidade Presbiteriana Mackenzie como requisito parcial à obtenção de título de Mestre em Direito.
Orientadora: Profa. Dra. Solange Teles da Silva

Aprovado em

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof[a]. Dr[a]. Solange Teles da Silva
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof[a]. Dr[a]. Patrícia Tuma Martins Bertolin
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr. José Augusto Fontoura Costa
Universidade de São Paulo

Dedico este trabalho a toda minha família, em especial a minha querida esposa e filhos que compreenderam a necessidade de compartilhar o nosso tempo de lazer com meu tempo de estudos.

A eles não há o que explicar. Resta-me apenas não perder a oportunidade de agradecer. Muito obrigado!

AGRADECIMENTOS

A todos os professores da Universidade Presbiteriana Mackenzie com quem tive o prazer de ser aprendiz, em especial a minha orientadora, a professora Solange Teles da Silva pela sensibilidade e incentivo nos momentos de dificuldade.

À professora Patrícia Tuma Martins Bertolin pela paciência e grandeza em direcionar a pesquisa para caminhos que eu não pensava em trilhar.

Aos colegas de turma por tornarem as aulas ainda mais valiosas e prazerosas.

E, finalmente, a Deus pelo “acaso” da vida, da saúde e das oportunidades.

RESUMO

Os direitos dos trabalhadores são conquistas, resultado de intensas lutas no curso da historia. Assim, construiu-se um arcabouço jurídico protetivo para assegurar aos trabalhadores garantias e direitos individuais, buscando remunerar de forma mais justa o desgaste despendido através do exercício do seu trabalho. Entretanto, essas garantias e direitos individuais concedidos aos trabalhadores sofrem constantes tentativas de modificação e transformação, alegando-se motivos econômicos, sobretudo por parte de parcela do setor empresarial que afirma não poder arcar com tais “custos sociais”. A justificativa da vez é a flexibilização dos direitos trabalhistas e o caminho é a negociação coletiva. O presente trabalho analisa as relações do direito do trabalho legislado e negociado, identificando as razões pelas quais o negociado ainda não pode prevalecer sobre o legislado e indagando-se sobre o que efetivamente representa a flexibilização que se revela atualmente. Para tanto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial (TST e STF). Com o intuito de fixar as premissas dessa discussão, em um primeiro momento discorreu-se sobre o direito do trabalho legislado, passando pela construção dos direitos trabalhistas, o constitucionalismo social e a constitucionalização dos direitos trabalhistas. Em seguida abordou-se a questão do direito do trabalho negociado, partindo-se da análise da negociação coletiva no Brasil, passando, em seguida, pelas grandes tentativas de reforma e os principais argumentos que fundamentaram estas tentativas, tais como a Teoria Neoliberal e as justificativas para conter crises econômicas. Realizada essa etapa, foram analisados os limites e possibilidades de alternância entre o legislado e o negociado. E, com o intuito de complementar tal reflexão, efetuou-se uma pesquisa jurisprudencial no TST e STF para trazer à luz as tendências das decisões dos tribunais superiores brasileiros em matéria de negociação coletiva. Por fim, revelou-se fundamental estudar o princípio da proibição do retrocesso social que constitui um patamar para dar maior embasamento ao conteúdo da pesquisa.

Palavras-chave: Flexibilização – Desregulamentação – Legislado – Negociado

ABSTRACT

The rights of workers are achievements, the result of intense struggles in the course of history. Thus, a protective legal framework was constructed to assure to the workers guarantees and individual rights, seeking remuneration in a more fair way the wear and tear through the exercise of their work. However, these guarantees and individual rights granted to workers undergo constant attempts to change and transform, arguing for economic reasons, especially for part of the business sector that claims to be unable to afford such "social costs." The justification of the time is the flexibilization of labor rights and the way is collective bargaining. The present dissertation analyzes the relations of labor law legislated and negotiated, identifying the reasons why the negotiated one still can not prevail over the legislated one and investigating on what effectively represents the flexibilization that is revealed today. For that, a bibliographic, documentary and jurisprudential research (TST and STF) was carried out. In order to establish the premises of this discussion, at first it was discussed the law of labor legislated, including the construction of labor rights, social constitutionalism and the constitutionalization of labor rights. Then the issue of negotiated labor law was dealt with, starting with the analysis of collective bargaining in Brazil, followed by the great reform attempts and the main arguments that substantiated these attempts, such as the Neoliberal Theory and the justification for containing economic crises. After this stage, the limits and possibilities of alternation between the legislated and the negotiated one were analyzed. And, in order to complement this reflection, a jurisprudential research was carried out in the TST and STF to bring to light the tendencies of the decisions of the Brazilian superior courts in matters of collective bargaining. Finally, it was fundamental to study the principle of the prohibition of social retrogression that constitutes a level to give more base to the content of the research.

Keywords: Flexibility - Deregulation - Legislation - Negotiated

LISTA DE ABREVIATURAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
CF	Constituição Federal
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
EIRELE	Empresa Individual de Responsabilidade Limitada
FNT	Fórum Nacional do Trabalho
FS	Força Sindical
MP	Medida Provisória
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
ONU	Organização das Nações Unidas
PDI	Plano de Dispensa Incentivada
PEA	População Economicamente Ativa
PL	Projeto de Lei
PLC	Projeto de Lei de Conversão
PPE	Programa de Proteção ao Emprego
RE	Recurso Extraordinário
RO	Recurso Ordinário
RR	Recurso de Revista
SBDI	Subseção Especializada em Dissídios Individuais
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO **6**
1. O DIREITO DO TRABALHO LEGISLADO **9**
1.1 A Construção dos Direitos Trabalhistas 9
1.2 O Constitucionalismo Social 14
1.3 Elevação do Direito do Trabalho ao Patamar Constitucional no Brasil 17
2. O DIREITO DO TRABALHO NEGOCIADO **26**
2.1 A Negociação Coletiva no Brasil 26
2.2 Tentativa de Reforma do art. 618 da CLT 33
2.3 Tentativa de Reforma do art. 611 da CLT 35
2.4 A “Reforma Trabalhista” como Nova Tentativa de Flexibilização do art. 618 da CLT 40
2.5 Desregulamentação e Flexibilização como Argumento do Neoliberalismo 42
2.6 Incompatibilidade entre o Direito do Trabalho e o Neoliberalismo 49
2.7 A (in)Justificativa das Crises Econômicas 51
3. LIMITES E POSSIBILIDADES DA ALTERNÂNCIA ENTRE O LEGISLADO E O NEGOCIADO **59**
3.1 A Estrutura Sindical Atual 59
3.2 Problemas da Representação Sindical na Negociação Coletiva 62
3.3 A Flexibilização na Prática 76
3.4 Inexistência de Rigidez na Legislação do Trabalho 81
4. ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS **88**
4.1 Negociação Coletiva e o Tribunal Superior do Trabalho 88
4.2 Negociação Coletiva e o Supremo Tribunal Federal 92
5. PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL **98**
6. CONCLUSÃO **104**
REFERÊNCIAS **108**

INTRODUÇÃO

O Brasil já passou por diversas crises econômicas e os direitos trabalhistas assegurados pelo ordenamento jurídico sempre foram apontados como um dos grandes responsáveis pelo acirramento destes momentos de dificuldades financeiras (ANTUNES, 2002, p. 29–34), já que eles seriam o maior “entrave” ao progresso, à tecnologia e um desincentivo à contratação regular de mão-de-obra. Dessa forma, os direitos trabalhistas, ao invés de garantirem um patamar mínimo aos trabalhadores, provocariam o inverso, na medida em que seriam causa de desemprego, baixos salários, desaceleração da economia, etc. (PASTORE, 1995; ROBORTELLA, 1994, 2002). Ainda de acordo com essa corrente, aqueles que defendem o contrário, seriam, na verdade, responsáveis pelo fechamento dos postos de trabalho que anseiam por existir.

Emerge aqui a ideia de que a negociação figura como uma das formas de modernizar as relações de emprego, apresentando-se como a “salvadora da pátria”. Sob a justificativa de que a “lei não é atual” e, ainda que o fosse, não seria suficiente para acompanhar o ritmo das transformações da sociedade em constante evolução e desenvolvimento, desenvolvem-se os argumentos que embasam a defesa do negociado sobre o legislado, questão que sempre volta à pauta de debates e reflexões, sobretudo em épocas de crises econômicas. Outro argumento que fundamenta a afirmação de que o negociado deve prevalecer é que o trabalhador dos Séculos XIX e XX seria totalmente diferente do trabalhador do Século XXI e, não podendo ser com este comparado, mereceria maior autonomia na relação de emprego (PASTORE, 1995; ROBORTELLA, 1994, 2002).

Por outro lado, a defesa do legislado em matéria de garantias e direitos trabalhistas é sustentada pela corrente doutrinária que indica que tais direitos estabelecidos em lei são, na verdade, um patamar mínimo que não pode e não deve ser flexibilizado sob pena de retorno à barbárie, época em que o trabalhador era considerado coisa e não pessoa, titular de direitos mínimos e dignidade (COSTA, 1999; NASCIMENTO, 1991).

O presente trabalho tem como objetivo central realizar uma discussão sobre a questão que sempre surge quando se está em épocas de crise econômica acentuada: a prevalência do negociado sobre o legislado no âmbito do Direito do Trabalho. Para que esta discussão seja travada se faz necessário fixar a delimitação do campo no qual se pretende transitar, ou seja, delimitar o objeto de estudo como pressuposto básico da presente pesquisa.

Neste sentido é importante percorrer o caminho que demonstre aonde se quer chegar para aprofundamento da questão principal. Como se busca discutir a legitimidade da prevalência do acordo firmado entre as partes sobre a legislação trabalhista outrora imposta às mesmas partes, constata-se implicação direta na alteração de pressupostos firmados ao longo da história do direito do trabalho, é necessário analisar, ainda que brevemente, a construção desse arcabouço para saber se é possível aceitar tal mudança estrutural sem prejuízo do desmonte de toda a edificação legal erigida à duras penas até os dias atuais.

Portanto, a hipótese do presente trabalho é se, ao trabalhador do século XXI – um trabalhador mais intelectualizado, mais "moderno", supostamente mais preparado e informado – se justificaria a autorização plena para negociar (seja individual ou representado coletivamente) com o empregador, com a prevalência do resultado de tal negociação sobre a legislação protecionista que o Direito do Trabalho lhe concedeu, notadamente a partir da Era Vargas.

O presente trabalho é desenvolvido na linha de pesquisa do "Poder Econômico e seus limites jurídicos" pois, partindo-se do pressuposto de que o poder econômico não pode ser entendido como uma "questão isolada, restrita aos poderes repressivos ou de polícia do Direito Concorrencial" mas sim compreendido como "fenômeno da realidade social, cuja regulação abrange os mais variados campos jurídicos", procurou-se fazer o cotejamento de tal instituto com a área trabalhista, campo de maior significado social na vida de qualquer ser humano. Falar em Poder Econômico é também falar dos agentes titulares de tal poder, ou seja, dos agentes econômicos. Compreendem a coletividade atual, inúmeros agentes econômicos, dentre os quais se destacam aqueles de maior poder, ou seja, as grandes empresas, instituições bancárias, produtores e, até mesmo, o Estado. Estão ligados a todos estes entes inúmeros trabalhadores e, por via de consequência,

suas famílias, de modo que, tudo o que acontecer neste ambiente em que o trabalhador está inserido, refletirá em sua vida laboral, social e familiar (MACKENZIE, 2012).

Para se alcançar os fins da presente dissertação, foi feita uma análise das relações do direito do trabalho legislado e negociado, identificando as razões pelas quais o negociado ainda não pode prevalecer sobre o legislado.

Para tanto, efetivou-se uma pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial (TST e STF). Para se fixar as bases da presente discussão, partiu-se, no capítulo primeiro, do direito do trabalho legislado desde a construção dos direitos trabalhistas, passando pelo constitucionalismo social até a constitucionalização de tais direitos. Posteriormente, no capítulo segundo, tratou-se da questão do direito do trabalho negociado, iniciando-se na análise da negociação coletiva no Brasil, passando pelas grandes tentativas de reforma e pelos principais argumentos que fundamentaram estas tentativas, tais como a Teoria Neoliberal e as justificativas para conter crises econômicas. Superada esta fase, no capítulo terceiro foram analisados os limites e possibilidades de alternância entre o legislado e o negociado. Com o objetivo de complementar tal reflexão, efetuou-se, no capítulo quarto, uma pesquisa jurisprudencial no TST e STF com base em orientações jurisprudenciais, súmulas e decisões proferidas em sede de recursos com o instituto da Repercussão Geral para demonstrar as tendências dos tribunais superiores brasileiros em matéria de negociação coletiva. Por fim, o capítulo quinto apresentou um estudo sobre o princípio da proibição do retrocesso social que constitui um patamar para identificar as razões pelas quais ainda não é possível admitir a prevalência do negociado sobre o legislado sem que isso ocasione sérios prejuízos ao trabalhador.

1. O DIREITO DO TRABALHO LEGISLADO

O que justifica, diferencia e legitima o Direito do Trabalho é exatamente a busca pela garantia da dignidade e dos direitos do trabalhador, protegendo-o nas suas relações laborais para que trabalhe em condições dignas, salubres, e seguras, recebendo, ao final do seu labor, a prestação justa condizente com a mão-de-obra por ele ofertada (MOREIRA GOMES, 2001, p. 191).

1.1 A Construção dos Direitos Trabalhistas

Desde o início, ao deparar-se com a natureza, o ser humano procurou dominá-la, dela extraindo a satisfação de suas necessidades vitais. Esta atividade deu origem ao trabalho que, na verdade, não passou, inicialmente, de uma forma de dominação do ser humano sobre a natureza (COSTA, 1999, p. 15).

Sendo a agricultura, a caça e a pesca as primeiras atividades laborais de uma sociedade rural ou pré-industrial que se tem conhecimento, o agricultor é também o caçador, o pescador, o pedreiro, etc. Toda a sua produção e seus serviços estavam exclusivamente voltados para o ambiente familiar. Tudo era para consumo próprio e de familiares. Para NUSDEO (2015, p. 9), de acordo com a antropologia econômica, a organização da produção esteve fundada no autoconsumo durante séculos. Em outras palavras, a mesma unidade que produzia acaba por consumir os bens de que necessitava na medida em que toda a produção era de caráter doméstico e destinada, exclusivamente, à sobrevivência dos agentes que compunham a família no seu sentido estendido (NUSDEO, 2015, p. 27).

O ser humano trabalhador, muito embora ele próprio fosse a máquina (NASCIMENTO, 2002, p. 14), percebeu que essa atividade era fator de desgaste e passou a empregar animais e ferramentas para que o auxiliassem no desenvolvimento dos seus afazeres. Inicialmente apenas para aliviar o cansaço, mas, posteriormente para, também, aperfeiçoar o resultado do trabalho e, até

mesmo, substituí-lo no exercício de tal atividade. Estava inaugurado o regime de trabalho escravo (COSTA, 1999, p. 15).

A partir de então, o trabalho passou a ter conotação de dor, castigo, sofrimento e tortura (CASSAR, 2008, p. 3). O trabalho passou a ser considerado um castigo por isso o emprego de força física era destinado aos escravos. Por este mesmo motivo era que nobres, senhores feudais e pessoas de algum destaque social não trabalhavam, sob pena de terem seu prestígio diminuído ou até aniquilado. Para tais pessoas, o trabalho só era permitido se fosse realizado intelectualmente (pensamento, estudos e literatura).

Com o passar do tempo o trabalho foi deixando, pouco a pouco, tal conotação redutivista e, assim como os escravos, foi se libertando das amarras que o prendiam a escravidão. Com isso, nos países em que a escravidão foi sendo superada, o trabalho passou a ser destinado aos recém-libertos e às pessoas de “baixa classe social” através de um novo regime de trabalho que foi denominado de servidão (COSTA, 1999, p. 17). Embora a nova denominação tenha mudado e, ao trabalhador conferido o direito a uma remuneração – injusta e simbólica, o trabalho continuava sendo prestado de forma penosa, em locais sem higiene, insalubres, perigosos e hostis.

Além dessa transição da escravidão para a servidão ocorrida na Europa, há outro aspecto a se destacar no período: a criação das Corporações de Artes e Ofício. Tais corporações eram uma primeira espécie de empresa que tinha o monopólio na atividade por elas desenvolvida. Além disso, concentrava o exercício dos três poderes estatais, pois legislava as condições de seus trabalhadores; executava suas regras através dos chefes por elas instituídos; e, através dos mestres também por elas estabelecidos, julgava as faltas dos agremiados. (SÜSSEKIND *et al.*, 2003, p. 30). Tais agremiações, portanto, estabeleciam sua própria regulamentação das condições de trabalho (COSTA, 1999, p. 18).

Nessas entidades, a média diária de trabalho era de 12 a 14 horas, mas, em algumas ocasiões, poderia passar de 18 horas por dia. Além disso, havia exploração do trabalho infantil e da mulher.

> Quanto menos habilidade e força o trabalho manual exige, isto é, quanto mais a indústria moderna progride, tanto mais o trabalho dos homens é suplantado pelo de mulheres e crianças. As diferenças de idade e de sexo não têm mais importância social para a classe operária. Não há senão instrumentos de trabalho, cujo preço varia segundo a idade e o sexo (MARX; ENGELS, 2016, p. 46).

As condições eram altamente perigosas e insalubres. Surge, portanto, uma nova espécie de escravização pois, mais uma vez, os trabalhadores tinham que aceitar condições desumanas a eles impostas por alguém que agora não era mais o *"seu senhor"* mas o *"seu patrão"*.

Neste panorama, os trabalhadores começaram a se unir em defesa de melhores direitos. Formaram, então na França, entidades que receberam o nome de *compagnonnage*, consideradas um embrião do Sindicato (CASSAR, 2008, p. 16). A batalha entre tais corporações levou-as a uma situação de crise e a chamada Lei Le Chapelier de 1791[1] (COSTA, 1999, p. 18) acabou as extinguindo. No mesmo sentido foi o Decreto Dallarde[2] e a própria Revolução Francesa de 1789 (CASSAR, 2008, p. 16) que, ao pregar o liberalismo, sustentou que a liberdade individual não se compatibilizava com a existência de corpos intermediários entre o indivíduo e o Estado (NASCIMENTO, 1991, p. 21).

A descoberta da máquina ocasionada pela Revolução Industrial no século XVIII e sua inserção no ambiente de trabalho – que, até então, por ser um ambiente de manufatura ocupava um considerável número de vagas – desempregou uma elevada quantidade de trabalhadores (MARQUES, 2008, p. 1). Este fator, aliado a política econômica liberal e ao individualismo pregado a época, com a ideia central de que o Estado deveria abster-se de intervir no mercado, acentuaram fortemente a exploração dos trabalhadores:

---

[1] "A Lei Le Chapelier, nome do relator da comissão constituída para o estudo do problema na França, concluiu que as corporações que se formaram tiveram por fim aumentar o preço da jornada de trabalho, impedir as livres convenções entre particulares, fazendo-os concordar com os contratos de adesão em ameaça à ordem pública" (NASCIMENTO, 1991, p. 22).

[2] "O Decreto Dallarde declarou livre todo cidadão para o exercício de profissão ou ofício que considerasse conveniente, bastando ter uma patente e pagar um preço" (NASCIMENTO, 1991, p. 22).

> As condições e os locais de trabalho, outrossim, eram os piores possíveis, o que implicava em verdadeira afronta à dignidade da pessoa humana do trabalhador. Com isso, o nível de vida do obreiro baixou a níveis nunca antes atingidos (COSTA, 1999, p. 18)

As ideias neste sentido foram hegemônicas entre o final do século XIX e o início do XX e representavam o pensamento neoclássico em que a base era a crença de que o mercado seria capaz de promover um equilíbrio estável e duradouro se fosse deixando por sua própria conta, ou seja, sem nenhuma interferência, principalmente advinda do Estado, que, por sua vez, não tinha interesse em intervir nesta situação de exploração, pois se fortalecia a custa da arrecadação de impostos exorbitantes. O Estado assistia impassível, como mero espectador encarregado de manter a ordem quando necessário, pois o seu papel resumia-se a garantir o livre exercício da economia, segundo os padrões liberais vigentes na época (COSTA, 1999, p. 18). E o proletariado foi a grande vítima deste liberalismo ortodoxo, pois sujeito a exploração exacerbada e indigna a qualquer ser humano diante das condições degradantes a que estava sujeito no desenvolver de suas atividades laborais no interior das fábricas (NASCIMENTO, 1991, p. 23).

Em 5 de maio de 1789 a sociedade francesa, não suportando mais a opressão efetuada por parte do Monarca, iniciou a Revolução Francesa que culminou na “Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão”, e a partir de então verificou-se um processo de amadurecimento dos ideários de dignidade e justiça. A referida Declaração, entretanto, não dispôs sobre direitos trabalhistas e os trabalhadores ainda continuavam sendo demasiadamente explorados e usurpados pela sociedade empresarial e industrial (GONÇALVES; KNEIPP, 2013, p. 18).

Esta situação fez com que houvesse um intenso agravamento dos conflitos originados da equação capital *versus* trabalho (OLIVEIRA; GENNARI, 2009, p. 130):

> Basta, porém, esse contato para concentrar as numerosas lutas locais, que têm o mesmo caráter em toda parte, em uma luta nacional, uma luta de classes. Mas toda luta de classes é uma luta política (MARX; ENGELS, 2016, p. 48).

No sentido de que a solução somente viria com uma revolução do proletariado que culminasse em uma espécie de um novo regime político estavam Karl Marx e Friedrich Engels, que tiveram papel histórico importante na defesa da união dos trabalhadores e do direito de associação (NASCIMENTO, 1991, p. 26). No Manifesto Comunista, afirmaram:

> Os comunistas se recusam a dissimular suas opiniões e seus fins. Proclamam abertamente que seus objetivos só podem ser alcançados pela derrubada violenta de toda a ordem social existente. Que as classes dominantes tremam à ideia de uma revolução comunista! Nela os proletários nada têm a perder a não ser os seus grilhões. Têm um mundo a ganhar. Proletários de todos os países, uni-vos! (MARX; ENGELS, 2016, p. 69).

A polarização radical das classes defendida pelo Comunismo e pelo Manifesto aumentou gravemente a luta entre os trabalhadores e os capitalistas. Contrapondo a ideia da *luta de classes* e procurando, igualmente, apresentar uma via de solução para a conflagração social do momento, em 15 de maio de 1891 o Papa Leão XIII também publicou um documento denominado *Encíclica Rerum Novarum*, que não só enfrentou a *questão social*[3] daquela época, mas, principalmente a *questão operária*, procurando dar orientações e amenizar o acirrado conflito entre o capital e o trabalho (SÜSSEKIND *et al.*, 2003, p. 39).

> A necessidade de o Estado intervir na relação contratual para proteger a parte hipossuficiente, até então regida pelas leis de mercado, foi movida pela pressão da sociedade operária, pelas relações internacionais (Declaração Universal dos Direitos do Homem e Tratado de Versailles, OIT) e pela ação da Igreja (CASSAR, 2008, p. 23).

---

[3] Segundo COSTA (1999, p. 40), a Questão Social envolvia a concentração dos meios de produção, principalmente no setor industrial, em decorrência da substituição da ferramenta pela máquina; a locação da mão-de-obra abundante a preços vis, em decorrência da aplicação às relações humanas da lei econômica da oferta e da procura; a imposição de regimes de trabalho desumanos, principalmente em relação à exorbitante duração da jornada e às condições de higiene e segurança; a concentração populacional nos subúrbios das cidades industriais, como decorrência do êxodo rural provocado pela excessiva concentração da propriedade da terra e pelas oportunidades de trabalho criadas no meio urbano em face da industrialização; e o nível de vida apresentado por essas populações, muito abaixo dos padrões aceitáveis de suficiência.

Mesmo reconhecendo que seria difícil estabelecer os limites dos direitos e dos deveres de cada ator social naquele contexto histórico (LEÃO XIII, 1999, p. 10), a Carta Papal trouxe uma posição firme da Igreja Católica contra o liberalismo econômico e a disseminação do ideário da luta de classes (MAGANO, 1992, p. 397):

> [...] O erro capital na questão presente é crer que as duas classes são inimigas natas uma da outra, como se a natureza tivesse armado os ricos e os pobres para se combaterem mutuamente num duelo obstinado [...] Elas tem imperiosa necessidade uma da outra: não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital (LEÃOXIII, 1999, p. 21–22).

Em 1919, os representantes dos países vitoriosos na Primeira Guerra Mundial, abriram a Conferência de Paz em que foi assinado Tratado de Versalhes, documento que pôs fim oficial a guerra, definiu os termos de paz e, entre outras definições, criou a OIT – Organização Internacional do Trabalho (SOARES FILHO, 2002; OIT, 1919), com um dos fundamentos de que “a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social” (MARTINS, 2009, p. 4).

1.2 O Constitucionalismo Social

O reconhecimento dos direitos relativos à dignidade do trabalhador sempre passou por altos e baixos em cada sociedade. Esta instabilidade levava a constantes retrocessos e abusos irremediáveis que ficavam à espera de uma nova lei ou manifestação social de destaque, a fim de que houvesse certa recuperação daquilo que havia sido conquistado outrora, mas que havia desaparecido.

Uma das medidas para estancar essa oscilação foi a constitucionalização dos direitos trabalhistas. Isto fazia com que o processo de revogação ou rebaixamento de tais direitos ficasse mais difícil por vários fatores, dentre os quais se destacam a rigidez da norma constitucional que dificultava

mudanças ocasionais (BERTOLIN, 2009, p. 233) e a conscientização social e política de que aqueles direitos eram mais importantes que outros.

Este fenômeno ficou conhecido como “constitucionalismo social” e, por considerar a realização da Justiça Social como uma das principais funções do Estado, exigia a inclusão de direitos trabalhistas e sociais fundamentais nos textos das Constituições dos países. As Constituições anteriores a esta fase consagravam pouquíssimos direitos sociais, e, ainda assim, muito isoladamente. O Constitucionalismo Social é marcado pela inclusão de vários dispositivos que tratam das questões sociais, criando um sistema protetivo e garantista de direitos voltados a igualdade material entre os indivíduos em sua vida social e econômica. (BERTOLIN, 2009, p. 236).

A Constituição Federal do México de 1917 foi a pioneira em constitucionalizar direitos sociais, elevando-os a categoria de direitos fundamentais. (DELGADO, 2007, p. 75 e 92). Situação semelhante ocorreu na Alemanha. O Liberalismo que imperava antes de 1919 arrasou aquele país. Não bastasse isso, a derrota na Primeira Guerra Mundial e a proclamação de uma nova República em 09 de novembro de 1918, reuniram soldados e trabalhadores nas ruas em busca de uma nova Constituição. A nova Constituição ficou conhecida como Constituição de Weimar e representava o cume da crise do Estado Liberal, dando início a um Estado Social. Assim como a Constituição Mexicana de 1917, o Texto Constitucional Alemão, assinado em 11 de agosto de 1919, foi um marco histórico do movimento constitucionalista, confirmando os direitos sociais, inclusive dos trabalhadores, servindo de plataforma para as demais legislações (SIQUEIRA NETO, 2013, p. 155).

A importância dessa nova “era” foi a reorganização do Estado em favor do bem estar coletivo e não mais de um único indivíduo. Assim, reafirmou-se o poder-dever do Estado de intervir nas relações privadas (contratuais e de mercado, inclusive) para garantir direitos sociais e impedir a negação de direitos fundamentais aos indivíduos.

Entretanto, o ideal do Constitucionalismo Social e a nova Constituição Alemã não foram suficientes para impedir as atrocidades ocorridas na Segunda Guerra Mundial (1939-1945). Percebeu-se, então, que textos legais não

seriam suficientes para resolver os problemas relacionados aos Direitos Humanos. Então, 10 de dezembro de 1948 foi promulgada a Declaração Universal dos Direitos Humanos,[4] sob a qual estariam fundados princípios universais de proteção ao ser humano independentemente do sistema jurídico de cada país:

> Contudo, a experiência catastrófica do nazismo na 2ª Guerra Mundial gerou um 'descolamento' universal do Direito. Constituiu-se, a partir daquela ocorrência, um novo modelo ético-jurídico. Foi erigida uma nova razão ético-jurídica-universal.
>
> Não só se elaborou um 'documento jurídico', que é a Declaração Universal dos Direitos Humanos, como também o pensamento jurídico mais legítimo incorporou valores para torná-los princípios universais (NUNES, 2010, p. 40).

A partir de então, sempre que se estiver diante de casos em que a fraqueza humana esteja sendo vilipendiada, a proteção deverá, de alguma forma, acontecer, pois "não se podem permitir textos constitucionais que violem esses princípios, sob pena de repúdio – efetivo – universal" (NUNES, 2010, p. 40).

> Se algum sistema jurídico, se alguma norma permitir o abuso, ela e ele hão de ser tidos por ilegítimos e inválidos. Esse o sentido posto por esses princípios universais ético-jurídicos. (NUNES, 2010, p. 41).

Diferentemente da Declaração Francesa de Direitos do Homem e do Cidadão, a Declaração Universal dos Direitos Humanos tratou, especificamente, inclusive de direitos relacionados ao trabalho,[5] contribuindo para

---

[4] A ASSEMBLÉIA GERAL proclama a presente DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIRETOS HUMANOS como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade, tendo sempre em mente esta Declaração, se esforce, através do ensino e da educação, por promover o respeito a esses direitos e liberdades, e, pela adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, por assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universal e efetiva, tanto entre os povos dos próprios Estados-Membros, quanto entre os povos dos territórios sob sua jurisdição. ("Declaração Universal dos Direitos Humanos", 1948).

[5] Artigo 23. 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que

inserção do Constitucionalismo Social nas Constituições elaboradas posteriormente a ele.

1.3 Elevação do Direito do Trabalho ao Patamar Constitucional no Brasil

No Brasil, as duas primeiras Constituições, elaboradas anteriormente ao movimento do Constitucionalismo Social, não trouxeram proteção relevante aos trabalhadores. A Constituição do Império, outorgada pelo Imperador D. Pedro I em 25 de março de 1824, foi fortemente influenciada pelo individualismo e Liberalismo clássico dos séculos XVIII e XIX (BERTOLIN, 2009, p. 237). Sua preocupação estava fundada na separação de poderes e na garantia dos direitos individuais, também chamados de direitos de primeira geração ou dimensão, procurando resguardar a atuação do Estado da esfera individual (ALMEIDA, 2008). No que tange aos direitos trabalhistas, apenas aboliu as Corporações de Oficio (NASCIMENTO, 1991, p. 51) e dispôs que nenhum gênero de trabalho poderia ser proibido desde que não se opusesse aos costumes públicos, a segurança e a saúde dos cidadãos (BRASIL, 1824). Em 15 de novembro de 1889 a República foi declarada e a Constituição promulgada dois anos depois, mais precisamente em 24 de fevereiro de 1891, não inovou em matéria trabalhista (BRASIL, 1891).

A primeira Carta a dar qualidade constitucional a direitos trabalhistas foi a promulgada em 16 de julho de 1934 (BERTOLIN, 2009, p. 237). Ela decorreu do rompimento da ordem jurídica ocasionado em 1930 e foi a primeira a se preocupar com a enumeração de direitos fundamentais sociais, classificados como direitos de segunda geração ou dimensão. Muito embora tais direitos, na prática, dependessem de lei que os regulamentasse, sua constitucionalização foi um fato importantíssimo e traduzia a tendência do movimento de Constitucionalismo Social

---

trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses. Artigo 24. Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.

no âmbito internacional. Por esta razão, a Constituição de 1934 é considerada um marco na mudança do regime de democracia liberal fundada no individualismo para um regime de democracia social, preocupada não somente com a igualdade formal, mas também com a igualdade material entre os indivíduos (PAULO; ALEXANDRINO, 2008, p. 27). Buscando possibilitar a todos uma existência digna, a Constituição de 1934 pautou os princípios de justiça e as necessidades da vida nacional como bases para a organização da ordem econômica e social (BERTOLIN, 2009, p. 237).

Analisando a referida carta, ela dispôs em seus artigos 120 a 122 sobre sindicatos e associações profissionais, acolhendo o princípio da pluralidade sindical e a autonomia dos sindicatos[6] defendida pelo pensamento brasileiro, em especial, o pensamento católico da época (NASCIMENTO, 1991, p. 65); proibição de discriminação salarial; fixação de salário mínimo; jornada de trabalho de oito horas; proibição de qualquer trabalho a menores de 14 anos; proibição de trabalho noturno a menores de 16 anos; proibição de trabalho insalubre a menores de 18 anos e as mulheres; repouso hebdomadário (semanal); férias anuais remuneradas; indenização em caso de dispensa sem justa causa; assistência médica ao trabalhador e à gestante; descanso pós-parto à gestante sem prejuízo do salário e do emprego; previdência mediante contribuição em favor da velhice, invalidez, maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; regulamentação do exercício de todas as profissões; reconhecimento das convenções coletivas de trabalho; vedação a distinção entre trabalho manual, intelectual ou técnico, bem como entre os respectivos profissionais; serviço de amparo à maternidade à infância, bem como aqueles referentes ao lar e ao trabalho feminino; trabalho agrícola; indenização em caso de acidentes de trabalho em obras públicas dos entes federados; criação da Justiça do Trabalho e das Comissões de Conciliação (BRASIL, 1934).

A Constituição decretada em 10 de novembro de 1937 deu inicio ao período ditatorial e que ficou conhecido como “Estado Novo”. Muito embora tenha instituído um regime autoritário e de corporativismo estatal, com acentuada

[6] Existem objeções a essa interpretação em razão das restrições impostas pela lei que limitou o número de sindicatos e reduziu a liberdade administrativa (NASCIMENTO, 1991, p. 66–67).

intervenção do Estado na economia, manteve, praticamente, todos os direitos trabalhistas da Constituição de 1934, com os seguintes acréscimos: reconhecimento dos contratos coletivos de trabalho; repouso semanal aos domingos, feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local; indenização proporcional aos anos de trabalho em caso de dispensa; sucessão de direitos em caso de novo empregador; remuneração noturna superior a diurna; dever das associações de trabalhadores prestarem assistência a seus associados em práticas administrativas ou judiciais relativas a seguros de acidentes do trabalho e seguros sociais; liberdade de associação profissional ou sindical com obrigação do sindicato ser regularmente reconhecido pelo Estado.[7] Entretanto, adotou o princípio da unicidade sindical e deferiu o direito do sindicato ou associação de impor contribuições aos seus associados, declarou que a greve e o lock-out eram recursos antissociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional (BRASIL, 1937).

> Com essas medidas, procurou o Estado ter em suas mãos o controle da economia nacional, para melhor desenvolver os seus programas. Para esse fim julgou imprescindível evitar a luta de classes; daí a integração das forças produtivas: os trabalhadores, empresários e profissionais liberais, numa unidade monolítica e não em grupos fracionados, com possibilidades estruturais conflitivas (NASCIMENTO, 1991, p. 68).

No que diz respeito às convenções coletivas de trabalho, a Constituição de 1937 não as restringiu apenas aos associados do sindicato mas admitiu sua aplicação a toda categoria, dando considerável espaço à este instrumento, em que pese a extensa legislação que aumentava vertiginosamente nesta época (NASCIMENTO, 1991, p. 69).

Destaque importante neste período foi a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº. 5.453, de 1º. de maio de 1943 que, na verdade, não passou de mera reunião dos textos legais já

[7] Entretanto a legislação impôs uma série de regras sobre a administração do sindicato, configurando um verdadeiro dirigismo estatal o que acabou por esvaziar a amplitude deste princípio (NASCIMENTO, 1991, p. 69–70).

existentes a época, sendo muito poucas as inovações no sistema trabalhista (BRASIL, 1943). Quanto a negociação coletiva, a CLT em nada alterou, a não ser para explicitar sua aplicação em nível de categoria.

A Constituição promulgada em 18 de setembro de 1946 avançou mais um pouco no reconhecimento dos direitos sociais e dos trabalhadores. Ela incluiu a Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, retirando o referido órgão da esfera do Poder Executivo, além de criar o Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e as Juntas de Conciliação e Julgamento. Também previu a possibilidade do Ministério Público da União da esfera do Trabalho. No Título V que tratava da Ordem Econômica e Social, dispôs que a ordem econômica deveria “ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com valorização do trabalho humano” e que a todos seria “assegurado o trabalho que possibilite existência digna”. O trabalho seria uma “obrigação social”. Além disso, a Carta manteve os direitos garantidos nas constituições anteriores e também assegurou: a possibilidade de participação do trabalhador nos lucros da empresa; reserva de vagas destinadas a brasileiros nos serviços públicos dados em concessão; assistência aos desempregados; reconheceu o direito de greve, cujo exercício seria regulado por lei futura; e concedeu anistia aos trabalhadores que tinham sofrido penalidades disciplinares em consequência de greves ou dissídios trabalhistas (BRASIL, 1946).

A Constituição promulgada em 24 de janeiro de 1967 manteve os direitos estabelecidos na Constituição de 1946. Intitulou um capítulo (o Capítulo IV) como sendo “Dos Direitos e Garantias Individuais” e nele incluiu a liberdade de qualquer trabalho, ofício ou profissão, observadas as condições de capacidade que a lei estabelecer. Ao tratar especificamente dos direitos dos trabalhadores, assegurou a aposentadoria para a mulher aos trinta anos de trabalho com salário integral; e, manteve o direito a greve, salvo no setor público (BRASIL, 1967).

A Emenda Constitucional nº 1 de 1969, fruto do golpe militar de 17 de outubro de 1969, não alterou a Constituição de 1967 em matéria de direitos trabalhistas (BRASIL, 1969).

Em 27 de novembro de 1985 foi proposta a Emenda Constitucional nº 27 com o objetivo de convocar uma Assembleia Nacional Constituinte para a elaboração de uma nova Constituição, tendo em vista que o fim dos governos militares e a redemocratização do país clamava por uma nova ordem constitucional.

O término dos trabalhos da Constituinte resultou na promulgação da Constituição Federal de 1988 que buscou definir o Brasil como sendo uma verdadeira socialdemocracia, ao prever uma enorme gama de obrigações para o Estado passível de ser exigida pela população em geral, firmando vários direitos sociais de segunda e terceira geração ou dimensão, recebendo, por conta disso, o título de "Constituição Cidadã" (PAULO; ALEXANDRINO, 2008, p. 30–31).

Embora muitas normas tenham conteúdo programático,[8] há forte corrente doutrinária que defende ter a Constituição criado obrigações positivas ao Estado que deverá, obrigatoriamente, implementá-las:

> Os teóricos mais tradicionais tendem a defender que os direitos sociais criam uma obrigação positiva para o Estado, que deverá agir no sentido de implementá-los. Por esse motivo, foram vistos pela doutrina como direitos fundamentais de segunda geração, uma vez que os direitos fundamentais inicialmente reconhecidos (as liberdades) requeriam do Estado apenas uma postura não-intervencionista. E porque os homens passaram a exercer essa liberdade de forma ilimitada e, portanto, abusiva, a fim de conter tais excessos, criaram-se os direitos fundamentais de segunda geração. Torna-se evidente, então, a importância dos direitos sociais como instrumentos jurídicos de efetiva limitação ao poder econômico. (BERTOLIN, 2009, p. 239–240).

A Carta Magna, já logo em seu art. 1º, fixa como princípios fundamentais da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana, os

[8] As normas constitucionais programáticas são aquelas de eficácia limitada que requerem dos órgãos estatais uma determinada atuação para consecução do objetivo traçado pelo legislador constituinte. Como a própria denominação indica, tais normas estabelecem um programa, um rumo inicialmente traçado pela Constituição e que deve ser perseguido pelos órgãos estatais. Estas normas não produzem seus plenos efeitos com a mera promulgação da Constituição, dependendo da concretização ulterior do programa por ela estabelecido.

valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.[9] E, logo em seguida, no seu art. 3º, estatui como objetivo fundamental desta mesma República, a garantia do desenvolvimento nacional demonstrando que, para que haja tal desenvolvimento, faça-se necessário, também, que o Estado garanta a conjugação de fatores em que, tanto a livre iniciativa quanto o trabalho, sejam e estejam valorizados no seu âmbito social, o que trará como resultado o respeito à dignidade humana do trabalhador:[10]

> A Constituição brasileira de 1988 desenhou os contornos de um Estado de Bem-Estar Social, intervencionista, voltado à realização da justiça social.
>
> Elevou os direitos sociais à categoria de direitos fundamentais, tratando-os como cláusulas pétreas – deixando-os, portanto, resguardados das possíveis reformas constitucionais que viriam. (BERTOLIN, 2009, p. 268).

Fato é que a Constituição de 1988 manteve os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores garantidos por constituições anteriores e estabeleceu muitos outros. Mais importante que isso é o fato dela ter admitido a presença de princípios constitucionais fundamentais, fazendo-os preponderar sobre os demais direitos, ainda que constitucionais, estabelecendo uma importante hierarquia constitucional em favor daqueles direitos (BERTOLIN, 2009, p. 242).

---

[9] Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

[10] Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

No que tange aos direitos individuais do trabalhador, por meio do seu art. 7º e do ADCT, a Carta de 1988 garantiu direitos de proteção à extinção da relação de emprego, de proteção a remuneração; alguns relacionados à duração do trabalho, outros relacionados a vedação a discriminação e a proteção do trabalho da mulher e do menor e, por fim, direitos relacionados a segurança e medicina do trabalho.

Quanto aos direitos relacionados à garantia da relação de emprego, a Constituição Federal de 1988 consignou no seu art. 7º incisos I, II, III, XXI e no art. 10 do ADCT, os seguintes: relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário; fundo de garantia por tempo de serviço; aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço; proibição da dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; proibição da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto; e licença paternidade de cinco dias.

A Constituição também previu direitos relacionados à remuneração. Nos incisos IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XVI e XXIII do art. 7º, dispôs, entre outros, os seguintes direitos: salário mínimo unificado nacionalmente que busque atender as necessidades básicas do trabalhador e de sua família; piso salarial compatível com a extensão e a complexidade do trabalho; irredutibilidade salarial, salvo convenção ou acordo coletivo; garantia de salário aos que recebem remuneração variável; décimo terceiro salário com base na remuneração integral; remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; proteção do salário e criminalização da retenção dolosa; participação nos lucros ou resultados; participação na gestão da empresa; salário família; remuneração do serviço extraordinário no mínimo cinquenta por cento acima do valor normal; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas.

Quanto aos direitos relacionados à duração do trabalho, os incisos XIII, XIV, XV, XVI e XVII dispuseram: duração do trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horário e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva; jornada de seis horas

para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento; férias anuais remuneradas, ao menos em um terço a mais do que o salário normal.

Quanto aos direitos relacionados à vedação à discriminação e à proteção da mulher e da criança e do adolescente, a Constituição previu, nos dispositivos XVIII, XIX, XX, XXV, XXX, XXXI, XXXII, XXXIII e no art. 10 do ADCT, as seguintes garantias: licença a gestante com duração de cento e vinte dias, sem prejuízo do emprego e do salário; licença-paternidade; proteção do mercado de trabalho da mulher; assistência gratuita aos filhos e dependentes em creches e pré-escolas, do nascimento até cinco anos de idade; proibição de diferença de salários por motivo de sexo; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; vedação a dispensa arbitraria do empregado eleito para a CIPA e da gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto.

No que diz respeito aos direitos relacionados à segurança e medicina do trabalho, os dispositivos XXII, XXIII e XXVIII previram a necessidade de redução dos riscos por meio da possibilidade de serem estatuídas normas de saúde, higiene e segurança; o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; o seguro contra acidentes de trabalho, sem prejuízo da obrigação de reparar eventuais danos causados ao trabalhador.

No que tange aos direitos coletivos do trabalhador, a Constituição Federal de 1988 também os previu nos seus artigos 8º, 9º e 10. Os incisos II, V e VII do art. 8º garantiram aos trabalhadores a liberdade de associação profissional ou sindical. Já os incisos I, IV e VIII garantiram a autonomia dos sindicatos, reconheceram o imposto sindical obrigatório e a contribuição sindical, e a garantia de emprego ao empregado sindicalizado candidato a cargo de direção ou representação sindical. Já os dispositivos III e VI do art. 8º, o art. 10 e o art. 11, garantiram que os direitos dos trabalhadores fossem defendidos pelos sindicatos,

tanto em negociações coletivas, quanto em órgãos públicos. Por fim, o art. 9º garantiu o direito de greve.

Desta forma, no que tange aos direitos coletivos, a Constituição de 1988 também teve um significado importante e relevante. Entretanto, há flagrante contradição no sistema de organização sindical por ela acolhido. É que se tentou combinar a liberdade sindical com a unicidade sindical imposta por lei e a contribuição sindical oficial. Além disso, estabeleceu-se o direito de criar sindicatos sem autorização prévia do Estado, mas se manteve o sistema que define com rigor as bases territoriais, a representação por categoria e os tipos de entidades sindicais (NASCIMENTO, 1991, p. 76).

Além disso, embora tenha detalhado os direitos sociais ao longo do seu texto, admitiu certa flexibilização quando permitiu por meio de convenção ou acordo coletivo, alterações de jornada de trabalho e salário, podendo, inclusive, no caso deste ultimo, haver reduções desde que observados certos procedimentos (ROBORTELLA, 1994, p. 124).

Para PASTORE (1995, p. 203),

> De fato, a Constituição Federal assegura que nenhuma negociação coletiva (de salários e outras cláusulas) é válida se não tiver a participação dos sindicatos. A Constituição Federal vai ainda mais longe ao garantir “a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria” (art. 8º. Inc. IV). Além disso, estabelece os limites geográficos para a atuação dos cartéis sindicais, restringindo sua organização às categorias profissionais ou econômicas, deixando para estas, a definição de sua amplitude. E assegura o poder de monopólio dos sindicatos para negociar acordos e convenções coletivos de trabalho.

Portanto, de uma maneira geral, a Constituição Federal de 1988 trouxe a preocupação de buscar garantir o desenvolvimento nacional com uma livre iniciativa obrigada a oferecer um trabalho socialmente valorizado e com respeito a dignidade humana do trabalhador. Entretanto, a fórmula vaga e ambígua escolhida pelo legislador constituinte para tratar tais direitos sociais e a necessidade de regulamentação de boa parte deles comprometeram seriamente a eficácia do texto constitucional (BERTOLIN, 2009, p. 268) e permitiram grande abertura para a

degradação de direitos trabalhistas fundamentais, através da possibilidade de flexibilização de garantias laborais extremamente importantes, tais como salário e jornada.

2. O DIREITO DO TRABALHO NEGOCIADO

A história demonstrou a necessária atuação do Estado na tentativa de possibilitar certo equilíbrio entre empregador e empregado, buscando conter a exploração do trabalhador através da criação de meios legais de proteção. Entretanto, verifica-se, atualmente, uma tendência a que esta missão estatal seja relativizada por políticas de flexibilização e desregulamentação de normas trabalhistas (MARQUES, 2008), tendo a saúde econômica do empregador como principal argumento.

2.1 A Negociação Coletiva no Brasil

MAURÍCIO GODINHO DELGADO (2007, p. 100–104) classifica os modelos de solução de conflitos em modelos justrabalhistas autoritário e democráticos. Na primeira situação, faz-se presente, fundamentalmente, a vontade estatal, ora como expressão de uma suposta vontade nacional (por exemplo a ideologia organicista da Alemanha nazista) ora como síntese de uma colaboração societária também suposta (caso da ideologia corporativa do fascismo italiano).

Já a segunda situação, o autor a divide em duas subespécies: a da Normatização Autônoma e Privatística e a da Normatização Privatística Subordinada.

A Normatização Autônoma e Privatística implica na plena resolução de conflitos entre os próprios particulares, por meio de mecanismos de negociação coletiva autônoma, hábeis a induzir a criação da norma jurídica a partir

da própria sociedade civil. Participam deste âmbito os sindicatos, associações profissionais e empregadores que materializam a solução de seus conflitos nos acordos e convenções coletivas, independentemente da participação do Estado.

Na Normatização Privatística Subordinada a criação e reprodução da norma jurídica se faz por meio de uma dinâmica em que o peso básico é conferido aos particulares, mas segundo um processo heteronomamente regulamentado pelo Estado. Neste caso, o Estado delimita a atuação dos agentes particulares, impondo regras à sua criatividade normativa. Tal intervencionismo, entretanto, admite a real participação da sociedade civil, possibilitando a geração de uma legislação trabalhista que reflete, em grande parte, as necessidades dessa sociedade. A negociação coletiva surge nesta seara.

Segundo DELGADO (2011, p. 136–137), a negociação coletiva é um dos métodos de autocomposição[11] mais importantes de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. É essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social, não se confundindo com a renúncia[12] e, muito menos, com a submissão[13], devendo cingir-se, essencialmente, pela transação[14].

A negociação coletiva é um procedimento contínuo através do qual os sindicatos, representando as diversas categorias de trabalhadores em uma determinada unidade de negociação, faz um acordo por escrito para regular as condições de trabalho com o empregador (NASCIMENTO, 1991, p. 39). É um processo de autocomposição entre representantes dos trabalhadores e empregadores com o intuito de concluir convenções ou acordos coletivos destinados a fixar condições de trabalho para toda a categoria, com aplicação cogente sobre os

---

[11] A autocomposição ocorre quando o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia (DELGADO, 2011, p. 137).

[12] A renúncia se dá com o despojamento unilateral da vantagem almejada em favor de outrem (DELGADO, 2011, p. 137).

[13] A submissão se dá pela aceitação ou resignação de uma das partes ao interesse da outra (DELGADO, 2011, p. 137).

[14] A transação ocorre quando há concessões recíprocas efetuadas pelas partes (DELGADO, 2011, p. 137).

contratos individuais em vigor e os formados em sua vigência (BELMONTE, 2013, p. 65).

Para JOSÉ CARLOS AROUCA (2006, p. 287) a negociação coletiva pode ser assim resumida:

> [...] constitui o ponto de acertamento entre capital e trabalho, que se materializa num instrumento com força de lei, após avanços e recuos, renúncias e concessões, tipificando autêntico tratado de paz, contando, para tanto, com o incentivo e a proteção do Estado. Portanto, significa um meio de avanço da classe trabalhadora num regime capitalista que aceita disputar o poder, desde que seja para manter sua supremacia, que se realiza com a compensação do lucro.

Existe uma tendência internacional a favor do reconhecimento das negociações coletivas.

A Convenção nº. 98 da OIT, que trata da sindicalização e da negociação coletiva, aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em 1 de julho de 1949,[15] em seu artigo 4º, fomenta o dever dos Estados em estimular e promover a utilização da negociação voluntária com o objetivo de regular as condições de emprego mediante acordos (MARTINS, 2009, p. 163):

> Medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego.

A Convenção nº. 154, que trata diretamente do incentivo à negociação coletiva, aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional em

[15] A Convenção nº. 98 foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº. 49, de 27 de agosto de 1952; ratificada em 18 de novembro de 1952; promulgada pelo Decreto nº. 33.196, de 29 de junho de 1953; e passou a ter vigência nacional em 18 de novembro de 1953.

Genebra, em 19 de junho de 1981,[16] já em seu preâmbulo dispõe sobre a busca do reconhecimento do direito a negociação coletiva (MARTINS, 2009, p. 453):

> Reafirmando a passagem da Declaração da Filadélfia onde se reconhece "a obrigação solene de a Organização Internacional do Trabalho de estimular, entre todas as nações do mundo, programas que permitam [...] alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva", e levando em consideração que tal princípio é "plenamente aplicável a todos os povos";

Em seu art. 2º. o documento estatui os objetivos das negociações coletivas:

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

Existe, também, a Convenção de nº. 87 que trata da liberdade de associação sindical e proteção do direito sindical. Entretanto, tal convenção não fora ratificada pelo Brasil.[17]

A convenção coletiva entrou para o ordenamento jurídico nacional pela Lei Sindical instituída pelo Decreto nº. 19.770 de 19 de março de 1931. O artigo 7º do referido decreto assegurava a faculdade dos sindicatos de firmarem convenções ou contratos de trabalho dos seus associados com outros sindicatos profissionais ou empregadores:

---

[16] A Convenção nº. 154 foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº. 22, de 12 de maio de 1992; ratificada em 10 de julho de 1992; promulgada pelo Decreto nº. 1.256, de 29 de setembro de 1994; e passou a ter vigência nacional em 10 de julho de 1993.

[17] A Convenção nº. 87 será tratada no decorrer da pesquisa onde se discutirá os motivos pelos quais ela não fora ratificada até hoje.

> Como pessoas juridicas, assiste aos syndicatos a faculdade de firmarem ou sanccionarem convenções ou contractos de trabalho dos seus associados, com outros syndicatos profissionaes, com emprezas e patrões, nos termos da legislação, que, a respeito, for decretada.

Pouco tempo depois, o Decreto nº. 21.396 de 18 de maio de 1932 criou as Comissões Mistas de Conciliação com competência para decidir os conflitos coletivos de trabalho, prevenindo greves e lockouts:

> Art. 1º Nos municípios ou localidades onde existirem sindicatos ou associações profissionais de empregadores ou empregados, organizados de acordo com a legislação vigente, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio instituirá Comissões Mistas de Conciliação, às quais incumbirá dirimir os dissídios entre empregadores e empregados.

Posteriormente, o Decreto nº. 21.761 de 23 de agosto de 1932, assim definiu a convenção coletiva de trabalho:

> Art. 1º Entende-se por convenção coletiva de trabalho e ajuste relativo às condições do trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregados.

A Constituição republicana de 1881, de caráter liberal, no que se refere às coletividades, de um modo geral, apenas proclamava a garantia do direito de associação e de reunião. Já a Constituição social-democrática de 1934, na linha de outras constituições europeias próximas a Constituição de Weimar, reconheceu as convenções coletivas de trabalho:

> Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.
>
> §1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:
>
> [...] j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

A Constituição de 1937 seguiu reconhecendo os contratos coletivos de trabalho, estabelecendo o seguinte:

> Art. 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:
>
> a) os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam;
>
> Art. 138 - A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público.

A CLT, Decreto-Lei nº. 5.452 de 1º de Maio de 1943, foi aprovada com um título inteiro exclusivamente para tratar das negociações coletivas. O Título VI, originalmente denominado “Do Contrato Coletivo de Trabalho”, em 1967, através do Decreto-Lei nº. 229 foi alterado para “Convenções Coletivas de Trabalho”, e a redação do art. 611 dispôs que:

> Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.
>
> § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.
>
> § 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

A Constituição de 1946 também dispôs sobre o reconhecimento das negociações coletivas:

> Art. 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:
>
> [...]XIII - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;

Igual redação tiveram os arts. 158, XIV e 165, XIV da Constituição de 1967 e Emenda de 1969, respectivamente.

A Constituição Federal de 1988, em especial após a Emenda Constitucional nº. 45 de 2004, consagrou a negociação coletiva como forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho, sobrepondo-se assim à solução jurisdicional, que é facultativa, exceto no tocante à greve em atividade essencial (BELMONTE, 2013, p. 66).

Dispõe a Constituição Federal:

> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
>
> [...] § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.
>
> § 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Assim, já há no Brasil extensa legislação que permite a negociação coletiva, não havendo razão para dizer que no país impera a rigidez absoluta das normas trabalhistas.

2.2 Tentativa de Reforma do art. 618 da CLT

Em 28 de fevereiro de 1967 fora adicionado ao ordenamento jurídico o Decreto-Lei nº. 229 que fez uma série de alterações na CLT. Uma destas mudanças foi a inclusão do Título VI que tratou das Convenções Coletivas de Trabalho, dando a seguinte redação ao art. 618 da CLT:

> Art. 618 - As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Em 04 de outubro de 2001, o referido dispositivo legal recebeu uma proposta de alteração que mudava completamente seu objeto. O Projeto de Lei, que na Câmara dos Deputados recebeu o nº. 5.483 de 2001, de iniciativa do Poder Executivo, propunha alterações para estabelecer hipóteses em que as condições de trabalhado ajustadas mediante negociação coletiva deveriam prevalecer sobre dispositivos da legislação infraconstitucional. A justificativa era a alegação da modernização das relações trabalhistas por meio da ampliação do poder negocial das entidades sindicais, dando maior velocidade a adequação da norma às realidades econômicas modificadas cotidianamente à uma velocidade que o processo legislativo não tem condições de acompanhar.

A proposta previa a seguinte redação ao art. 618:[18]

[18] BRASIL, 2001a.

> 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.
>
> Art. 2° Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

No relatório encaminhado ao Plenário para votação, o relator baseou-se em alegações de que a CLT, além de antiga e ultrapassada, representava um modelo único e inflexível de contratação, tinha origem corporativista e não protegia o trabalhador e o emprego adequadamente. O Projeto, além da promessa de sanar tais problemas, traria alento a sobrecarga de processos no âmbito da Justiça do Trabalho e modernizaria as relações de trabalho.[19] Após várias discussões, fora apresentado um "substitutivo" ao Projeto que, na prática, mantinha o interesse inicial de dar integral possibilidade para que o negociado prevalecesse sobre o legislado.[20]

O Substitutivo ao Projeto inicial também recebeu inúmeras críticas de vários deputados e deputadas durante a sessão, tentativas de retirada de pauta e obstruções de votação. Sofreu apenas algumas alterações[21] que, também, em nada mudaram sua essência flexibilizadora e precarizante das relações de emprego,[22] e fora encaminhado ao Senado Federal.[23]

---

[19] BRASIL, 2001b.

[20] Art. 618. As condições de trabalho ajustadas mediante acordo ou convenção coletiva prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal; as Leis nº 6.321 , de 14 de abril de 1976, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985; a legislação tributária, a previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, bem como as normas de segurança e saúde do trabalho.

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação e tem vigência de 2 (dois) anos.

[21] BRASIL, 2001c.

[22] "Art. 618. Na ausência de convenção ou acordo coletivo firmados por manifestação expressa da vontade das partes e observadas as demais disposições do Titulo VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de trabalho.

§1° A convenção ou acordo coletivo, respeitados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, não podem contrariar lei complementar, as leis n° 6.321, de 14 de abril de 1976, e n° 7.418, de 16 de dezembro de 1985, a legislação tributária, a previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, bem como as normas de segurança e saúde do trabalho.

Nesta casa legislativa, também aconteceram intensos debates, Emendas ao Projeto[24] e audiência pública[25] com a participação de várias entidades representativas de diversos segmentos sociais.[26] Entretanto, em 11 de abril de 2003, através da Mensagem nº 78 de 2003,[27] o Presidente Luis Inácio Lula da Silva recém eleito solicitou a retirada do Projeto de Lei da pauta de tramitação do Senado Federal e o mesmo fora arquivado.[28]

2.3 Tentativa de Reforma do art. 611 da CLT

Outra alteração promovida pelo Decreto-Lei nº. 229 de 29 de fevereiro de 1967 foi a inclusão do art. 611 da CLT com a seguinte redação:

> Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

---

§2° Os sindicatos poderão solicitar o apoio e o acompanhamento da central sindical, da confederação ou federação a que estiverem filiados quando da negociação de convenção ou acordo coletivo previstos no presente artigo." (NR)

Art. 2° Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e tem vigência de dois anos.

[23] Nesta casa legislativa o projeto recebeu o nº. 134 de 2001.

[24] BRASIL, 2002.

[25] Realizada em 26/02/2002.

[26] Participaram da audiência pública as seguintes entidades: CUT – Central Única dos Trabalhadores, Força Sindical, CNC – Confederação Nacional do Comércio e ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho.

[27] MENSAGEM Nº 78, DE 2003

(Nº 132/03, na origem)

Senhores membros do Congresso Nacional, solicito a V. Exas., em conformidade com a exposição de motivos do Sr. Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, a retirada do Projeto de Lei nº. 134, de 2001 (nº. 5.483/01, na Câmara dos Deputados), que “altera o art. 618 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT”, enviado à Câmara dos Deputados com mensagem nº. 1.061, de 2001.

Brasília, 9 de abril de 2003. – Luiz Inácio Lula da Silva.

[28] BRASIL, 2003.

> § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
>
> § 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Entretanto, em 2015 o referido dispositivo também sofreu tentativa de modificação. É que em 06 de julho daquele ano, sob o argumento da busca da preservação do emprego e do combate ao desemprego,[29] fora encaminhada à Presidência da República, uma proposta[30] de Medida Provisória (MP) para fomentar a negociação coletiva e instituir um Programa de Proteção ao Emprego (PPE). A proposta foi aceita e a MP recebeu o nº. 680 entrando em vigor na mesma data.[31] A referida MP previu a redução temporária da jornada de trabalho com a redução proporcional do salário do trabalhador, que receberia uma compensação, também proporcional, paga pelo Governo.[32] Com isso, a afirmação era que as empresas em dificuldades financeiras seriam beneficiadas na medida em que teriam margem para adaptar o fluxo de sua produção à oscilação da demanda,

---

[29] Art. 1º Fica instituído o Programa de Proteção ao Emprego - PPE, com os seguintes objetivos:

I - possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica;

II - favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas;

III - sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia;

IV - estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e

V - fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

[30] BRASIL, 2015b.

[31] BRASIL, 2015d.

[32] Art. 3º As empresas que aderirem ao PPE poderão reduzir, temporariamente, em até trinta por cento, a jornada de trabalho de seus empregados, com a redução proporcional do salário.

§ 1º A redução que trata o caput está condicionada à celebração de acordo coletivo de trabalho específico com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante, conforme disposto em ato do Poder Executivo.

preservando os empregos e evitando custo com demissões e perdas do investimento em qualificação de pessoal, bem como com admissões e respetivo treinamento de mão de obra desqualificada. Os trabalhadores também seriam beneficiados, pois teriam seu emprego e a maior parte de seu rendimento preservados. O Governo também auferiria benefícios, pois economizaria com os gastos do pagamento do seguro-desemprego e preservaria sua parte na arrecadação sobre a folha de salário.

A MP permitia, por um período máximo de 12 (doze) meses, a redução em até 30% (trinta por cento) da jornada habitualmente estabelecida e poderia abranger todos os empregados de uma determinada empresa ou apenas os funcionários de um determinado setor.

A responsabilidade do Governo estaria limitada a 50% (cinquenta por cento) da perda salarial, respeitado o limite de 65% (sessenta e cinco por cento) do valor máximo da parcela do seguro-desemprego.

Entretanto, para a adesão do empregador e dos empregados ao referido programa, necessário seria a celebração de um acordo entre as partes que somente poderia se dar através da negociação coletiva. Isto ficou previsto no §1º do art. 3º da MP, com a seguinte redação:

> Art. 3º. As empresas que aderirem ao PPE poderão reduzir, temporariamente, em até trinta por cento, a jornada de trabalho de seus empregados, com a redução proporcional do salário.
>
> §1º. A redução que trata o caput está condicionada à celebração de acordo coletivo de trabalho específico com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante, conforme disposto em ato do Poder Executivo. [...]

Ao chegar ao Congresso Nacional, fora criada uma Comissão Mista destinada a examinar e emitir parecer sobre a MP que instituiu o programa. A MP recebeu 175 emendas dos deputados e senadores. Destas, 46 foram inadmitidas por versarem sobre matéria estranha ao objeto da MP. As demais foram

analisadas, sendo que 26 foram aceitas na redação final do Projeto de Lei de Conversão.[33]

Das propostas inicialmente aceitas, destacam-se as emendas de nº. 103, 155 e 175 que, sob o argumento de contribuírem para a modernização das relações coletivas de trabalho e ao estímulo à negociação coletiva, procuravam, em resumo, estabelecer que o acordo coletivo deveria prevalecer sobre toda e qualquer disposição legal, com exceção, apenas, das normas constitucionais e aquelas relativas a higiene, saúde e segurança do trabalho.

As Propostas de Emenda nºs. 103 e 155 impunham ao art. 611 da CLT a seguinte redação:

> Art. 611. É assegurado o pleno reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.
>
> § 1º Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.
>
> § 2º É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.
>
> § 3º As federações e, na falta destas, as confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações.
>
> §4º As normas de natureza trabalhista, ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo, prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem as normas de ordem constitucional e as normas de higiene, saúde e segurança do trabalho.
>
> § 5º Na ausência de convenção ou acordo coletivo, ou sendo esses instrumentos omissos, incompletos, inexatos conflitantes ou de qualquer forma inaplicáveis, prevalecerá sempre o disposto em lei.

[33] BRASIL, 2015a.

Já a Proposta de Emenda nº. 175 pretendia a alteração do art. 618 da CLT, dando ao referido dispositivo 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.

Apesar de muito debate, as propostas foram parcialmente acatadas pela Comissão e versaram que os dispositivos negociados prevaleceriam sobre o disposto em lei, desde que não contrariassem ou inviabilizasse a Constituição Federal, as convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pelo Brasil e as normas de higiene, saúde e segurança do trabalho.

No Projeto de Lei de Conversão encaminhado ao Senado, que recebeu o nº. PLC 18/2015, a nova redação dada ao art. 611 da CLT previa a inclusão dos seguintes parágrafos:

> Art. 611. [...]
>
> §3º As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem ou inviabilizem direitos previstos na Constituição Federal, nas convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ratificadas pelo Brasil, e as normas de higiene, saúde e segurança do trabalho.
>
> §4º Para o efeito previsto no caput deste artigo, deve ser ampla a divulgação da assembleia geral que autorize a celebração de convenção ou acordo coletivo, garantida a participação e o voto de todos os interessados.

Durante a tramitação no Senado Federal, várias também foram as tentativas de uma pequena parte dos senadores de tentar retirar do PLC os dispositivos que davam às negociações coletivas amplo poder sobre a legislação. Entretanto, também nesta Casa Legislativa não houve êxito neste sentido.[34]

---

[34] BRASIL, 2015f.

Ao retornar, o projeto, à Câmara dos Deputados, houve, depois de muito debate e no último instante, um acordo[35] entre as lideranças dos partidos e os dispositivos que tratavam desta matéria foram retirados do texto final do projeto que foi encaminhado à sanção presidencial e sancionado em 19 de novembro de 2015, tendo recebido o nº de lei 13.189/2015.[36]

2.4 A "Reforma Trabalhista" como Nova Tentativa de Flexibilização do art. 618 da CLT

Em 11 de abril de 2016 fora apresentado na Câmara dos Deputados um novo projeto de lei com objetivos idênticos àqueles que buscavam a flexibilização da CLT através da imposição de prevalência do negociado sobre o legislado. O referido projeto recebeu o nº. 4962/2016 e propunha nova alteração do art. 618, que passaria a ter o seguinte conteúdo:[37]

> Art. 618 – As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de medicina e segurança do trabalho.
>
> § 1º - No caso de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, autorizada pelos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal, a convenção e acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.
>
> § 2º - A flexibilização de que cogita o parágrafo anterior limita-se à redução temporária de direito legalmente assegurado, especialmente em período de dificuldade econômica e financeira pelo qual passe o setor ou a empresa, não sendo admitida a supressão do direito previsto em norma legal.
>
> § 3º - Não são passíveis de alteração por convenção ou acordo coletivo de trabalho normas processuais ou que disponham sobre direito de terceiro.

---

[35] BRASIL, 2015e.

[36] BRASIL, 2015c.

[37] BRASIL, 2016a.

> § 4º - Em caso de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva que tenha disposto sobre normas de medicina e segurança do trabalho, processuais ou de direito de terceiros, deverá ser anulada igualmente a cláusula da vantagem compensatória, com devolução do indébito.

Nas justificativas para a reforma estão as mesmas de todas as outras tentativas: garantia de emprego; superação de crises econômicas empresariais; excesso de protecionismo aos direitos dos trabalhadores; a alegação de que o Brasil deve atender as exigências apregoadas pelas Convenções da OIT que incentivam maior liberdade à negociação coletiva; com base nestas mesmas Convenções Internacionais, as autoridades brasileiras, sejam elas executivas, legislativas ou judiciárias deveriam, não só estimular, incentivar e promover a negociação coletiva direta entre empregadores e trabalhadores por meio das entidades sindicais, mas, principalmente, abster-se de obstruir tais entendimentos pelo excesso de intervencionismo.[38]

Atualmente, o projeto foi apensado ao PL nº. 944/2015[39] que já estava apensado ao PL nº. 427/2015[40], todos tratando da flexibilização dos direitos dos trabalhadores por meio de Convenções e Acordos Coletivos.

O governo federal atual demonstra estar se esforçando para aprovar mudanças flexibilizatórias na CLT. Entre as medidas, fala-se em aprovar contratos de trabalho por produtividade, parcial, e intermitente com salários proporcionais ao tempo de trabalho; aumento de jornada; expansão da terceirização; e, também, a prevalência de acordos feitos entre sindicatos e a empresas sobre o que determina a legislação (ALVES, 2016; BRASIL, 2016e; ESTADÃO, 2016; MATOSO, 2016).

Como se percebe vários e permanentes são os ataques a legislação do trabalho e aos direitos mínimos garantidos àqueles que lutam para manter seu emprego com dignidade.

---

[38] BRASIL, 2016a.

[39] BRASIL, 2015g.

[40] BRASIL, 2015g.

2.5 Desregulamentação e Flexibilização como Argumento do Neoliberalismo[41]

A Constituição Federal de 1988 seguiu a tendência de concretização dos direitos sociais do trabalho vindo das Constituições anteriores, fortalecendo a vertente do Constitucionalismo Social internacional. A diretriz seguida e positivada constitucionalmente acabou impondo obstáculos jurídicos à implantação de propensões políticas de retirada de direitos trabalhistas.[42]

Entretanto, tais obstáculos não foram suficientes.

É que desde os anos 30 até o início dos anos 80, o Brasil vinha em uma trajetória de estruturação do mercado de trabalho que se dava por meio da ampliação dos empregos assalariados - principalmente com registro, e com redução de ocupações por conta própria, bem como daquelas sem remuneração e, também, redução do desemprego.

POCHMANN (2002, p. 67) fez uma importante constatação:

> Entre as décadas de 40 e 70, o mercado de trabalho apresentou fortes sinais de estruturação em torno do emprego assalariado regular e dos segmentos organizados da ocupação. Em outras palavras, a presença de taxas elevadas de expansão dos empregos assalariados com registro formal em segmentos organizados e a redução da participação relativa das ocupações sem registro, sem remuneração e por conta própria, e ainda do desemprego, possibilitaram a incorporação crescente de parcelas da População Economicamente Ativa ao estatuto do trabalho brasileiro.
>
> Em contrapartida, também ocorreu a diminuição das ocupações não-organizadas, o que permitiu que ganhasse força a perspectiva de acesso de todos os trabalhadores ao conjunto de empregos regulares. Além disso, houve queda no grau de subutilização da

---

[41] Os termos “desregulamentação” e “flexibilização” de direitos trabalhistas foram usados sem distinção e mais como sinônimos, tendo como finalidade primordial demonstrar o cunho ideológico do discurso neoliberal de mascarar o processo de retirada de direitos sociais dos trabalhadores já que ambos conceitos representam retrocesso na história do direito do trabalho (CAMPANA, 2000).

[42] É certo que alguns veem esta toada como impasse às reformas necessárias à competição internacional: “Na última reforma constitucional de 1988, grande parte da legislação trabalhista, em lugar de diminuir, tornou-se ainda mais detalhada e se incorporou ao texto da Constituição, dificultando a adaptação do sistema de relações do trabalho às novas condições de competição e inovação que o Brasil enfrenta nos mercados interno e externo” (PASTORE, 1995, p. 15).

> força de trabalho brasileira (desempregados, conta própria e sem remuneração), deixando de representar 55,7% da PEA em 1940 para passar para 34,1% em 1980.

A expansão dos empregos regulares registrados e das ocupações nos segmentos organizados da economia foi resultado do movimento de estruturação do mercado de trabalho, resultado dos esforços de implementação e consolidação do plano de industrialização nacional aliado a institucionalização e proteção das relações de trabalho através da codificação e unificação do conjunto de normas legais trabalhistas que estavam diferidas pelo sistema, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (POCHMANN, 2002, p. 70).

A partir dos anos 80, entretanto, constatou-se grande ruptura nesta tendência de funcionamento do mercado de trabalho, que foi ficando cada vez menos estruturado, com acentuado agravamento na década de 90 com a redução do assalariamento com registro, expansão do desemprego e de ocupações desorganizadas (POCHMANN, 2002, p. 65).

Percebeu-se em tal década forte influência do Neoliberalismo,[43] que foi apresentado na maioria das agendas governamentais como sendo a única

[43] A concepção do Neoliberalismo adotada no presente trabalho compreende aquela que descreve o ressurgimento de ideias derivadas do liberalismo clássico, apresentadas em novo formado, com implementação de políticas de desregulamentação e flexibilização de direitos, corte de gastos públicos sociais, externalização econômica com busca de novos mercados, novas estruturas de produção, privatizações, livre comércio, intensificação do papel do setor privado na economia com acentuada liberalização econômica nos moldes da expressão *laissez-faire*, afastando o poder externo do Estado em razão, principalmente, da existência de um mecanismo interno de regulação do próprio mercado que conduz ao equilíbrio necessário e tem como resultado o bem-estar geral da sociedade e o progresso. Ao Estado caberia apenas atuar naquilo que não interessa à sociedade agir por conta própria ou em atividades que esta não pudesse executar, bem como na proteção da autonomia do particular em exercer suas atividades e de desfrutar de sua propriedade privada. Neste contexto de limitação da atuação estatal, de ampla autonomia privada e de marcada liberdade econômica, constata-se a consolidação do poder do capitalista - proprietário dos meios de produção - sobre a classe trabalhadora na medida em que, diante das novas formas de organização do processo produtivo, aprimoraram-se as relações jurídicas subordinadas. Na perspectiva neoliberal, a diminuição da intervenção estatal no domínio econômico possibilita ao mercado se autorrearranjar, encontrando meios para redução dos custos e fortalecer a competitividade, sempre com o objetivo de

via de enfrentamento das dificuldades financeiras crescentes (POCHMANN, 2002, p. 22).

> Como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal [...] (ANTUNES, 2002, p. 31).

O projeto neoliberal se instala, efetivamente, no Brasil com a ascensão do presidente Fernando Collor de Mello que passou a flexibilizar a legislação. Em 1995, com o início do governo Fernando Henrique Cardoso, consolidou-se as iniciativas de reformas iniciada no governo anterior (GALVÃO, 2008, p. 81; GONÇALVES; KNEIPP, 2013, p. 27).

O direito do trabalho, ramo da ciência jurídica nascido a partir do clamor social e das lutas e conquistas dos trabalhadores ao longo da história, acabou sendo vítima das aberturas deixadas pelo legislador originário na redação dos dispositivos constitucionais e daqueles de natureza programática, que foram utilizados para flexibilizar muitos dos direitos sociais dos trabalhadores, seguindo a lógica neoliberal predominante (BERTOLIN, 2007, p. 15).[44]

Quanto a isso, POCHMANN (2002, p. 79) demonstrou que:

---

aumentar lucros, com a promessa - nunca cumprida, de repartir esse lucro com a classe trabalhadora. Entretanto, ao conferir tal grau de liberdade aos empregadores sem a proteção das condições de emprego garantidas pelo Estado, o neoliberalismo, com sua visão estritamente econômica e antissocial, concentra capital na mão de poucos e acaba por refletir na precarização das condições de trabalho tendo em vista a desestruturação da relação jurídica laboral que se vê cada vez mais desprotegida e alvo de condições flexibilizatórias, culminando em diminuição de salários e benefícios sociais, aumento do desemprego e sucateamento da legislação social e, principalmente, trabalhista (COSTA, 1999; OLIVEIRA; GENNARI, 2009; SOUZA, 2011).

[44] No sentido de que a Constituição Federal não flexibilizou e deu maior rigidez à legislação trabalhista, PASTORE (1995, p. 206): “Entre nós, todavia, a economia vai para um lado e a legislação para outro. A Constituição de 1988, em lugar de flexibilizar e apenas restabelecer os grandes princípios no campo trabalhista, preferiu partir para o detalhe, aumentando ainda mais a rigidez e os custos indiretos já determinados pela CLT sobre a mão-de-obra. O Brasil é hoje em dia um dos países de mais baixos salários e mais altos encargos sociais”.

> O período pós-1980 foi de reversão na trajetória geral das ocupações, com fortes sinais de uma progressiva desestruturação do mercado de trabalho. O desassalariamento de parcela crescente da População Economicamente Ativa e a expansão das ocupações nos segmentos não-organizados e do desemprego têm ocorrido paralelamente ao abandono do projeto de industrialização nacional e a adoção de políticas macroeconômicas de reinserção internacional e enfraquecimento do estatuto do trabalho.

É que grande parte da regulamentação dos dispositivos constitucionais só veio a ser feita nos anos 90, década marcada pelo neoliberalismo e pelos ideários da globalização da economia (GONÇALVES; KNEIPP, 2013, p. 23). Na ótica do pensamento preponderante da época, o direito do trabalho era entrave a elevar o Brasil a patamares internacionais de economia e concorrência na medida em que estaria cheio de velharias, além de paternalista, rígido em excesso e com raízes corporativistas (VIANA, 1999, p. 167–168).

SIQUEIRA NETO (1997, p. 33) esclareceu isso ao demonstrar que:

> [...] Nestas circunstâncias, o direito do trabalho brasileiro é definido como excessivamente rígido, estimulador de conflitos e inibidor da produtividade, caracterizado pelo intervencionismo exacerbado do Estado e, portanto, insuscetível de viabilizar uma regulamentação do trabalho capaz de atender à rapidez e à dinâmica desse admirável mundo novo.
>
> A solução frequentemente oferecida para superar essa imaginada rigidez do direito e do mercado de trabalho é a redução dos direitos trabalhistas, combinada com o incentivo das negociações coletivas de trabalho exclusivamente por empresas, voltadas para o estabelecimento da “flexibilização” de direitos ou simplesmente a desconstituição de direitos indisponíveis.

O caminho utilizado por este novo regime liberal – *mais moderno*[45] – para modificar direitos trabalhistas foi a via da flexibilização “em substituição ao princípio basilar da proteção do trabalhador, que sempre foi a pedra angular deste ramo da ciência jurídica” (COSTA, 1999, p. 42).

[45] Utilizou-se o termo “mais moderno” no sentido depreciativo.

É que não seria simples desajustar direitos trabalhistas conquistados após décadas sem que, para isso, existisse uma suposta justificativa que pudesse ser usada como medida de convencimento satisfatório e com aparente coerência para aceitação mútua das partes envolvidas em tal processo. Assim, a palavra “flexibilização” passa uma ideia de inovação, abertura, modernidade, pois o contrário de “flexível” é “inflexível” e remete a ditadura, mente estreita, preconceito, retrógado, antigo e ultrapassado (VIANA, 1999, p. 168).

> As apontadas características da legislação trabalhista só ultimamente, com o advento da Constituição de 1988, passaram a sofrer contrastes. Não que os constituintes mais modernos houvessem aderido claramente a modelo de autonomia. Muito ao contrário, aumentaram o rol de normas protetoras e conservaram o critério corporativista da unidade sindical acoplado com a manutenção do poder normativo da Justiça do Trabalho. Não há duvida, porém de que os constituintes de 1988, deram maior ênfase do que os anteriores aos procedimentos de autocomposição. Tornaram, com efeito, possível, através de convenção e acordo coletivo, alterar condições de trabalho não apenas *in melius* mas também *in pejus* e, por outro lado, condicionaram o ajuizamento de ação coletiva à prévia tentativa de negociação e de arbitragem (MAGANO, 1992, p. 8).

Tal flexibilização do direito do trabalho sempre desencadeou grandes debates. Para uns a flexibilização é um anjo e, para outros, um demônio. Há quem sustente que seria a panaceia para todos os males. Outros a veem como estratégia neoliberal de destruição das conquistas sociais em benefício dos interesses do capital (ROBORTELLA, 1994, p. 94).

É que o direito do trabalho deve sua expansão na maior parte do mundo em face da intervenção direta do Estado nas relações de trabalho, construindo regras e instituições através de intensa atividade normativa. Este caráter intervencionista busca por limites aos poderes do capital em face do trabalhador, parte economicamente mais frágil. LUIZ CARLOS AMORIM ROBORTELLA (1994, p. 65) embora favorável a flexibilização,[46] reconhece ter sido “inegável a importância do

[46] “[...]definimos a flexibilização do direito do trabalho como instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do

intervencionismo estatal, desde o final do século XIX, para temperar os excessos do liberalismo econômico".

O neoliberalismo rompe com as bases tradicionais do direito do trabalho porque preconiza o afastamento cada vez maior do Estado como gerador do desenvolvimento econômico e social (ROBORTELLA, 1994, p. 67). Para esta vertente, o problema da exclusão social e das falhas do funcionamento do mercado seriam consequências do elevado grau de intervenção estatal. Quanto mais desregulamentado e flexibilizado fosse o mercado de trabalho, maior seria a geração de empregos e a integração social (POCHMANN, 2002, p. 12).

Como demonstrou SOUTO MAIOR (2000, p. 164–165), assim, incutiu-se o discurso de que a crise e o desemprego são frutos de um direito do trabalho ultrapassado, desatualizado e rígido, responsável pelo país estar a margem do desenvolvimento em face às demais nações do primeiro mundo, industrializadas e desenvolvidas justamente porque teriam uma legislação laboral mais moderna e ajustável às situações inesperadas do mercado e da economia.

Um dos caminhos escolhidos para "modernizar" as relações de emprego retirando sua "imaginada" rigidez e consequentemente a rigidez do mercado de trabalho foi reduzindo os direitos trabalhistas através da negociação coletiva (SIQUEIRA NETO, 1997, p. 33).

Neste sentido, COSTA (1999, p. 42) também afirma:

> [...] a flexibilização começou a ser disseminada através da negociação coletiva e sob tutela sindical. A proteção assegurada aos trabalhadores pelo Estado, passou a ser substituída pela proteção sindical, possibilitando a derrogação consentida de normas legais outrora inderrogáveis.

As medidas mais vistas na flexibilização estão ligadas à contratação temporária e à despedida por motivos econômicos. Salários que podem variar de acordo com o resultado empresarial e o desempenho individual; maior

---

mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social" (ROBORTELLA, 1994, p. 97).

liberdade de contratar e despedir, tanto individual como coletivamente; maior prerrogativa do empregador para alteração unilateral das condições contratuais no campo da mobilidade do empregado, organização do tempo de trabalho, entre outros (ROBORTELLA, 1994, p. 107–108).

Segundo ROBORTELLA (2002, p. 126), as novas formas de organização do trabalho que seguissem este modelo, estariam em sintonia com a evolução dogmática do Direito do Trabalho que:

> [...] vai ampliando seus horizontes e se abrindo a novas formas de trabalho chamadas atípicas. Afinal, cabe-lhe não só proteger o empregado, vinculado ao contrato clássico, mas também outros tipos de trabalhadores e, além disso, cuidar do progresso econômico e da sobrevivência da empresa.

ROBORTELLA (1994, p. 64–73), mesmo sendo favorável a flexibilização, demonstra grande preocupação ao tratar do exagero com que a concepção neoliberal penetrou no capitalismo pois notou o agravamento de sinais de crise nos próprios países ricos que encontraram grandes dificuldades em conciliar as concepções econômicas neoliberais com o crescente desemprego bem como da flexibilização do mercado de trabalho com o efetivo bem-estar da sociedade. Destaca, entretanto, que tal constatação negativa não significa que se deva manter ou reviver os antigos mecanismos de luta social, tampouco condenar, em um primeiro momento, a flexibilização dos mercados de trabalho e do próprio direito do trabalho.

O autor defende que compete ao Estado cessar o monopólio das intervenções sociais, reencontrando seu papel de regulador do jogo social. Neste sentido, deveria abandonar a pretensão de querer tudo regular, devolvendo à sociedade as prerrogativas e responsabilidades do processo de formação das normas jurídicas. É que a realidade incontestável das crises econômicas, a preocupação com a sobrevivência da empresa, as novas tecnologias, os imperativos do desenvolvimento econômico, a competição econômica no plano internacional, a tendência da informalidade na contratação para o trabalho e a falta evidente de empregos justificariam um moderno intervencionismo que se faz através de modelos

políticos que estimulam a participação dos grupos, sendo a negociação coletiva um destes modelos (ROBORTELLA, 1994, p. 103).

Neste diapasão, ROBORTELLA (1994, p. 94) esclarece que há uma concepção a favor da flexibilização que prega maior liberdade de gestão da empresa, com diminuição da intervenção estatal ao mínimo necessário e com a inclusão de mecanismos que possam ser modificados a qualquer tempo, a depender das necessidades da produção e do mercado, valorizando-se a competitividade da empresa como fator de sobrevivência.

Entretanto, a valorização da competitividade empresarial não pode significar a desvalorização dos direitos do trabalhador, como se tem constatado nos casos em que esta “maior liberdade” é deferida.

2.6 Incompatibilidade entre o Direito do Trabalho e o Neoliberalismo

A existência de um ramo do direito somente se justifica se o seu sistema estiver fundamentado nos princípios que o norteiam. Desta forma, no direito do trabalhado, o sistema deve estar impregnado de objetivos que tenham por escopo a realização de justiça social, a irrenunciabilidade dos direitos, a primazia da realidade e a continuidade da relação de emprego, sob pena de, constatada a ausência de quaisquer um deles, o direito trabalhista não ser mais identificado como ciência autônoma do conhecimento jurídico (COSTA, 1999, p. 42; SOUTO MAIOR, 2000, p. 24–27).

> [...] o direito do trabalho deve ter uma preocupação fundamental: a melhoria das condições de trabalho do trabalhador, preservando-lhe a dignidade e garantindo uma contraprestação justa pelo serviço prestado.
>
> [...] a diminuição de direitos dos trabalhadores é algo que não se cogita, mesmo que a sua razão seja o fantasma do desemprego (SOUTO MAIOR, 2000, p. 140).

Ocorre que a política neoliberal, recriando a ideologia do Estado mínimo, formou a ideia de um direito do trabalho rígido e antiquado que precisaria ser revisto com urgência. Servindo-se das teorias da flexibilização e da desregulação, criaram-se formas de desconstrução das garantias laborais onde os trabalhadores não reivindicam mais direitos e os empregadores não apenas se limitam a oferecer resistência a eventuais reivindicações mas, também, encontram base para fundamentar pleitos de retirada das conquistas dos trabalhadores ao longo da história (SOUTO MAIOR, 2000, p. 154–155).

Uma destas vias é a negociação coletiva onde, segundo SOUTO MAIOR (2000, p. 24–27), constata-se que a utopia dos atores sociais adequarem os seus próprios interesses de forma equitativa somente funciona para o lado do empregador, causando um desequilíbrio ainda maior nas relações de emprego em face da condição desigual em que se encontram as partes negociais já que a figura da organização sindical, que serviria principalmente aos trabalhadores, se transformou num engodo na sua função de igualar as partes que são, evidentemente, desiguais. Assim, a transferência da normatização do Estado para a seara da negociação sindical, constituiu, na prática, mera desregulação das relações trabalhistas, situação esta totalmente ligada ao ideal neoliberal (SOUTO MAIOR, 2000, p. 158).

COSTA (1999, p. 45) verificou que:

> O equívoco do direito alternativo reside no mesmo suporte falaz da flexibilização, pois ambos fazem dos fatores econômicos os determinantes dentro da sociedade, quando eles são apenas concorrentes com os demais.
>
> [...]
>
> Se o direito alternativo se apresenta, por vezes, de forma revolucionária, lembremos que a flexibilidade também já foi chamada de revolução invisível e que, escoimados dos exageros radicais, ambos podem ser aproveitados, se conduzidos pelo princípio da razoabilidade.

Portanto, sendo o direito do trabalho um instrumento criado para combater as desigualdades surgidas ao longo da história, principalmente a partir de 1789, época de um forte liberalismo econômico que, aliado ao individualismo

exacerbado, proclamava-se uma igualdade puramente formal, sem suporte na realidade dos fatos, sua base se esteia nos ideais socialistas de correção das desigualdades econômicas por meio de instituição de desigualdades jurídicas que, ao suprimir certas liberdades acaba por gerar igualdade jurídica fática e real (ROBORTELLA, 1994, p. 95).

Diante disso, para se permitir qualquer possibilidade de abertura de espaço à flexibilização das estruturas normativas existentes no direito do trabalho, necessário se faz, no mínimo, equilibrar os atores envolvidos, seja pelo surgimento de um novo método ou aperfeiçoamento do método sindical atualmente existe. O que não se pode é permitir o retorno à doutrina liberal em que os proprietários dos meios de produção tenham posição preferencial sobre a classe trabalhadora com legitimação conferida pela lei (CIPRIANI GOMES, 2012, p. 19).

2.7 A (in)Justificativa das Crises Econômicas

Ao longo da história, os trabalhadores conquistaram uma série de direitos que se iniciaram, principalmente, a partir da afirmação de princípios fundamentais como o da dignidade humana e o valor social do trabalho. Muito embora tais princípios estejam positivados na Constituição Federal, em momentos de crise acabam por ser incitados a que retornem à reflexão (MOREIRA GOMES, 2001, p. 131).

Entretanto, o que se vê é que até mesmo em épocas de fartura na produtividade, o trabalhador acaba sendo prejudicado.[47] A verificação de tempos de efetivo crescimento econômico contracena com a oferta de emprego com baixíssimos salários, obrigando as famílias a aumentarem o numero de trabalhadores para garantir seu precário padrão de consumo e sustento (SIQUEIRA NETO, 1997, p. 38). Portanto, maior produção com melhor resultado econômico não se traduz em melhoria de salário ou benefícios ao trabalhador. Isto porque as

[47] CAVALCANTE, 2012.

benesses da época da fartura não são repassadas ao trabalhador (SOUTO MAIOR, 2000, p. 21).

Ressalte-se que as concessões sempre se dão quando há aparente crise para o empregador. A crise deste é considerada a crise de todos: uma dívida que deve por todos ser partilhada. Já quando a crise financeira está do lado do empregado, este tem que se adequar ao mercado e sobreviver a sua crise que, neste caso, seria somente sua e de sua exclusiva responsabilidade. O empregador nada teria a ver com isso.

A justificativa passa a ser sempre econômica com a “desculpa” ou “argumento” da preservação do emprego e da eficácia da produção, sempre levando em consideração as circunstâncias conjunturais vividas pelas empresas, nunca aquelas vividas pelo trabalhador.

> Medidas urgentes contra crises sucessivas justificadas por argumentos econômicos “definitivos” vêm corroendo os valores e princípios majoritários no nosso Direito. A crise econômica do país, a falta de empregos, a competitividade mundial tornam o trabalho um alvo fácil para a solução de todos os problemas. A quem está sem emprego não importam tanto as condições do trabalho. Da mesma forma, se o país precisa de dinheiro e não tem como competir, julga fator de somenos importância o tipo de negócios que vai atrair: se empresas que procuram investir no Brasil ou se “cooperativas” que fraudam explicitamente as leis trabalhistas (MOREIRA GOMES, 2001, p. 132).

Ocorre que a economia não pode influenciar na estruturação do direito, muito embora, na prática, isto ocorra (SOUTO MAIOR, 2000, p. 24). Recentes resultados da implementação de gestões neoliberais em economias avançadas, sob o manto de uma maior liberdade em favor do capital, conduzidas por governos preocupados com a recuperação do lucro empresarial em economias desenvolvidas, não tiveram como consequência a elevação significativa nas taxas de investimento tampouco uma retomada do crescimento econômico com sustentabilidade (POCHMANN, 2002, p. 16).

Os países que fizeram opção pela diminuição do custo do trabalho, seja através da redução do poder de compra do salário mínimo,

diferenciando seus valores entre trabalhadores adultos e jovens, seja através do corte de encargos sociais ou da queda de barreiras à demissão da mão-de-obra, também não comprovaram, através dos resultados, que a flexibilização do mercado de trabalho resultou na ampliação dos postos. Na verdade, observou-se o contrário. Houve acentuado aumento da precarização dos empregos e crescimento dos níveis de pobreza (POCHMANN, 2002, p. 47).

Assim é que a flexibilização, que em princípio seria para justificar a adaptação da relação de emprego em um momento pontual de crise econômica, assumiu um discurso de irreversibilidade e, em alguns casos, passou a ser defendida em situações em que as dificuldades econômicas sequer estão em debate (SOUTO MAIOR, 2000, p. 156).

É clichê neoliberal dizer que a legislação trabalhista é antiga e ultrapassada, e que por isso, favorece o desemprego. Com base nesse argumento, procura-se justificar que as leis do trabalho precisariam, necessariamente, passar por uma atualização que flexibilizasse e desregulamentasse determinados direitos postos que estariam impedindo o progresso do país frente a potencias internacionais que tem exigido menores preços, melhoria no custo previdenciário, alívio na carga tributária e, até mesmo, diante do mercando que se informaliza justamente pelo rigor e pelo peso de tais normas (MARQUES, 2008, p. 17).

Entretanto, o final do século XX, já fortemente marcado pela teoria neoliberal, causou forte decepção para aqueles que, apoiados no novo liberalismo econômico, esperavam uma significativa evolução do emprego nas economias de mercado. Apesar de constatarem o aumento das vagas de emprego no setor terciário, tal resultado se deu apenas em função da mudança setorial na composição relativa da população ocupada. É que se verificou um grande esvaziamento dos empregos nos setores primário e secundário e, o resultado foi de continuidade no aumento das já altas taxas de desemprego e a deterioração das condições e das relações de trabalho (POCHMANN, 2002, p. 39).

As mudanças estruturais de desregulação e de redução do papel do Estado em curso na economia brasileira a partir da década de 90, aliadas às políticas macroeconômicas de inserção passiva e subordinada dos interesses de

organismos internacionais, também não apontaram para a construção de um novo modelo de crescimento sustentado do mercado de trabalho. Os efeitos foram de gradativo aumento da precarização das relações de trabalho e do desemprego, com fatal substituição da produção doméstica de bens de capital por produtos importados e acentuada ausência de políticas de defesa da indústria nacional (POCHMANN, 2002, p. 86).

> As medidas macroeconômicas em curso desde 1990 promovem a desintegração da cadeia produtiva e mostram-se, até o momento, mais eficazes na destruição de parte significativa da estrutura produtiva e do emprego do que no estabelecimento de uma nova base de desenvolvimento, com forte apoio na geração de empregos. A desarticulação no interior de várias cadeias produtivas tem levado à maior heterogeneidade da base econômica, com a modernização de empresas na ponta e o retraimento, fechado e desnacionalização de outras ao longo da cadeia produtiva (POCHMANN, 2002, p. 86).

Ao se justificar a desregulamentação no sucesso empresarial, estar-se-ia, indiretamente, justificando extremos como a escravidão com o desmerecimento total da pessoa humana do trabalhador, afirmando-se que o importante são os benefícios econômicos independentemente de quem precise ser pisado para o atingimento desta meta.

ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES (2001, p. 133) traz interessante relação desta situação com o direito do consumidor:

> Hoje, o trabalhador não pode ser protegido, mas o consumidor deve sê-lo – exemplo interessante da desvalorização do trabalho. Discute-se o desmonte do núcleo de direitos fundamentais dos trabalhadores, enquanto a interferência estatal na relação de consumo somente tende a crescer.

A história já demonstrou que a concorrência desregulada em um mercado livre e autorregulável acabou conduzindo os países industrializados ao agravamento das crises econômicas, além de graves e violentos conflitos sociais e a guerras mundiais (POCHMANN, 2002, p. 29).

Na verdade a justificativa acaba se autoinjustificando. Primeiramente porque a responsabilização que se faz aos direitos trabalhistas pela onerosidade excessiva da folha de pagamento não é integralmente verdadeira.[48] Supor que verbas que compõem a renda do trabalhador tais como férias, descanso semanal remunerado, décimo-terceiro salário e aviso prévio são custos sociais, obviamente o percentual a ser alcançado estará exagerado até para países ricos. Entretanto, ao se buscar o custo real do trabalho com a comparação entre o custo salarial (a quantia realmente recebida pelo empregado) e o custo social (a quantia direcionada ao financiamento das políticas públicas), chega-se a constatação do baixo custo da mão-de-obra no Brasil (MOREIRA GOMES, 2001, p. 188).

Em que pese a divergência em atribuir quais são exatamente as parcelas que compõem a soma das despesas do trabalho ao empregador, é certo que o custo da mão-de-obra representa um percentual muito pequeno frente aos demais investimentos empresariais (SOUTO MAIOR, 2000, p. 173).

Como se não bastasse, se a preocupação é o progresso econômico, o que contribuiria para o atingimento desta meta seria o aumento do consumo, que somente ocorrerá se houver valorização das condições de trabalho já que o dinheiro para consumir vem do salário pago aos trabalhadores. Vê-se, portanto que o progresso econômico depende mais da redução dos lucros ou, no mínimo, pela distribuição destes lucros para que chegue nas mãos daqueles que irão consumir, ou seja, os trabalhadores. Estes, ao consumir, farão com que a demanda da produção aumente, favorecendo a abertura de novos postos de trabalho, aumento da produção e, consequentemente, o desenvolvimento da economia. Isto, aliás, foi ponderado no passado quando do surgimento de uma série de conflitos sociais decorrentes do processo de industrialização em que os trabalhadores já não mais suportavam as condições de trabalho que atingiam sua própria dignidade:

> Os capitalistas necessitavam de consumidores para seus produtos e temiam que a conflituosidade entre patrões e empregados chegasse a tal nível que comprometesse a própria manutenção do sistema

[48] Costuma-se afirmar que os encargos sociais elevam o custo do trabalho no Brasil (PASTORE, 1995, p. 26). Contra este entendimento e para maior aprofundamento neste tema, Marcio Pochmann (2002, p. 159–177).

> (havia o modelo comunista como alternativa) (MOREIRA GOMES, 2001, p. 185).

Portanto, antes de atribuir a responsabilidade pelo desemprego aos direitos trabalhistas, dever-se-ia combater as outras situações que causam prejuízo ao empregador e prejudicam o desenvolvimento do trabalho (ARRUDA, 1998, p. 84).

SOUTO MAIOR (2000, p. 181) sintetizou bem essa questão:

> O problema do desemprego deve ser tratado com eficiência. Não se pode reduzi-lo a resultado de mera operação matemática: menor custo do trabalho, menor desemprego, pois que isso representa um engodo, não elimina o problema e, por causa da precarização das relações de trabalho, gera outro problema, qual seja, o aumento do fosso (um verdadeiro abismo) entre ricos e pobres, aumentando a cada dia o número de pobres.

A melhoria da educação, por exemplo, é fundamental para a melhoria da produtividade, haja vista que cerca de 63% da mão-de-obra empregada no Brasil não chegou a completar o primeiro grau (SOUTO MAIOR, 2000, p. 177). Outro exemplo é a improdutividade que se gera com trabalhadores enfrentando filas em repartições públicas e instituições bancárias, o que poderia facilmente ser resolvido com a contratação de mais funcionários, criando mais postos de trabalho (SOUTO MAIOR, 2000, p. 178). Na mesma linha do exemplo anterior, a improdutividade pela perda de tempo também pode ser facilmente notada quando o trabalhador precisa esperar horas e, até mesmo, dias para receber atendimento médico na rede pública de saúde. A solução apresentada é a contratação da rede privada de saúde por meio de convênios médico que acaba servindo para confirmar a alegação de alto custo da folha de salário, já que, na maioria das vezes, este custo é partilhado entre empregado e empregador. Outro exemplo que alberga tanto a improdutividade quanto danos a saúde do trabalhador é a perda de tempo ocasionada pelo trânsito, que faz com que o trabalhador tenha que acordar muito antes do início do trabalho e chegar na sua casa muito tempo depois do fim do

expediente, retirando-lhe o tempo de descanso e lazer com sua família, isto sem levar em consideração os deslocamentos necessários durante o expediente na própria execução do trabalho (SOUTO MAIOR, 2000, p. 179).

Desta forma, enfrentar os problemas da economia apenas com ataques ao mundo do trabalho não trará os efeitos desejados pela sociedade contemporânea. Mais que desregulamentação dos direitos trabalhistas, fazem-se necessárias políticas públicas reguladoras em busca de um crescimento econômico sustentável e includente que atenda todos os setores da sociedade e não apenas aqueles ligados a seara do trabalho (POCHMANN, 2002, p. 26).

Vê-se, portanto, que se faz uso de uma premissa verdadeira, para se chegar a uma falsa conclusão. É que não se discute que todo direito precisa de atualização e adequação frente a novos desafios. Neste sentido, encaixa-se, perfeitamente, o direito penal, processual, civil, previdenciário, etc. e, também, o direito do trabalho que necessita de iniciativas legislativas que sejam capazes de colocá-lo frente aos desafios da modernidade, dinâmica econômica e democracia (SIQUEIRA NETO, 1997, p. 40). O problema está no entendimento de que esta atualização passe, necessariamente, pela exclusão de normas com o fim único de reduzir os custos do trabalho como se isso fosse o requisito primordial para a tão buscada “modernização”. Excluir para modernizar, flexibilizar para atualizar e precarizar para progredir não podem ser as justificativas para a solução das crises econômicas.

SOUTO MAIOR (2000, p. 165) bem destacou:

> Aliás, o discurso prevalecente, que se volta sempre para os equívocos das leis, pregando a flexibilização e a desregulamentação, mas que tem como pano de fundo a redução dos custos do trabalho, impede que se possa pensar no efetivo aprimoramento das relações de trabalho, que pressupõe, em grande medida, a adoção de um novo tipo de regulação, e não, simplesmente, a ausência de normas.

Não se pode também querer, simplesmente, importar modelos de outros países sem que as condições sociais, políticas, econômicas, culturais e

históricas do Brasil sejam levadas em consideração.[49] A comparação superficial que se faz entre o sistema de trabalho[50] e a economia[51] norte-americana, japonesa e europeia com o Brasil não pode ser admitida sem a análise das condições mencionadas.[52] O mesmo se diga em relação aos países europeus (MOREIRA GOMES, 2001, p. 186). As conquistas dos trabalhadores brasileiros que hoje estão estabelecidas são justificadas pela trajetória histórica de superação de desafios. Assim sendo, inovações somente devem ser admitidas se forem destinadas ao aperfeiçoamento e ampliação de direitos, e nunca para redução. Neste sentido, sendo o caminho escolhido para tal atualização a via da negociação coletiva

---

[49] "O confronto entre dois ordenamentos jurídicos deve ser feito não só visualizando as similaridades, mas, principalmente, as diversidades, buscando estabelecer dentre essas diferenças as que são essenciais e as que são meramente acidentais, estudando, ainda, as causas dessas diferenças e a sua relação com a estrutura geral dos sistemas. É de rigor, ainda, que se tome cuidado de não comparar elementos heterogêneos, ou seja, legislações que regulam países profundamente diferentes em suas concepções políticas, sociais e culturais. Daí por que se reunirem os ordenamentos em famílias, onde guardam certa semelhança, surgindo, assim, a noção de sistemas jurídicos. Por isso, na análise comparativa, embora seja uma análise jurídica, interferem outras disciplinas, como a política, a filosofia, a história, a economia e a sociologia, dentre outras" (SOUTO MAIOR, 2000, p. 167).

[50] Neste sentido Celso Furtado faz uma importante análise da diferença do processo de colonização entre Brasil e Estados Unidos da América. Neste houve predominância do regime de servidão temporária, estimando-se que pelo menos a metade da população europeia que emigrou para aquele país antes de 1700 estava contratada sob tal regime, o que possibilitava o acesso a este tipo de mão-de-obra ao pequeno proprietário de meios de produção, influenciando na distribuição do desenvolvimento para toda a nação norte-americana. No Brasil, entretanto, a prevalência foi pelo escravo africano que era um tipo de negócio muito rentável ao final, mas demandava um alto investimento inicial que somente o grande capitalista tinha condições de fazer. Por esta razão, não estava ao alcance do pequeno produtor, gerando concentração de riqueza na minoria já abastada (FURTADO, 2007, p. 60).

[51] Segundo Celso Furtado "[...] À época de sua independência, a população norte-americana era mais ou menos da magnitude da do Brasil. As diferenças sociais, entretanto, eram profundas, pois enquanto no Brasil a classe dominante era o grupo dos grandes agricultores escravistas, nos EUA uma classe de pequenos agricultores e um grupo de grandes comerciantes urbanos dominava o país" (FURTADO, 2007, p. 152).

[52] Para um aprofundamento nesta comparação, verificar ROBORTELLA (1994, p. 157–189) e SIQUEIRA NETO (1997, p. 35).

somente pode ser utilizada como fonte complementar dos direitos estabelecidos em lei, não para amputações (SOUTO MAIOR, 2000, p. 166).

As mais diversas propostas de flexibilização, ainda que, possam ser uma estratégia de aparente solução para diminuição das taxas de desemprego, ao aumentarem a precariedade do mercado de trabalho ofertando aos trabalhadores uma única solução para conquista de um posto de trabalho, acabam por comprometer o desenvolvimento econômico de todo o país (MOREIRA GOMES, 2001, p. 190).

3. LIMITES E POSSIBILIDADES DA ALTERNÂNCIA ENTRE O LEGISLADO E O NEGOCIADO

O neoliberalismo procurou acusar a rigidez e a estagnação do Direito do Trabalho como maiores responsáveis pelo desemprego e pelas crises econômicas. A experiência internacional mostrou que tal acusação não é tão verdadeira assim, na medida em que fatores dos mais variados tipos contribuem para o problema que atinge o mercado de trabalho. A atual normatização laboral também apresenta uma série de possibilidades de flexibilização, motivo pelo qual não se é possível afirmar que a rigidez do direito do trabalho prejudica as novas relações de emprego.

3.1 A Estrutura Sindical Atual

Mesmo depois de uma longa trajetória política e juslaboral, o direito sindical brasileiro ainda não encontrou um sistema legal que lhe sustente em alicerce democrático (NASCIMENTO, AMAURI MASCARO, 2009, p. 113). É que a organização sindical nacional ainda não se libertou de suas raízes corporativistas.

Assim como em outros Estados, as corporações de ofício precederam os sindicatos no Brasil. Tais corporações se intensificaram entre o final

do século XIX e início do século XX. Eram resultado de agrupamentos por similitude ou conexão profissional e tinham caráter administrativo e, também religioso, conseguindo ter representantes eleitos nas Câmaras Municipais, Juízes do Povo e seus Mestres. As primeiras associações sindicais foram as ligas operárias, as sociedades operárias, as câmaras ou bolsas de trabalho e as caixas beneficentes. Tais instituições defendiam melhores salários, redução da jornada de trabalho e assistência.

Algum tempo depois despontaram as sociedades de resistência que já eram núcleos mais homogêneos surgidos dos primeiros centros ou ligas. Eram uniões de ofícios que, ao se desenvolverem, fundaram filiais pelo país sob a dependência da central estabelecida na grande cidade (NASCIMENTO, AMAURI MASCARO, 2009, p. 115).

A palavra *sindicato* foi generalizada a partir de 1903. Passados alguns anos, deu-se inicio a um período de intenso disciplinamento legal destes entes. A liberdade que pautava a organização sindical até então, passou a ser substituída por uma forte tendência intervencionista do Estado, principalmente a partir de 1930 com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder. Tal inclinação seria uma resposta ao incontável número de greves com perda de horas de produção, reação às agitações e provocações nos grandes centros urbanos e a crise econômica de 1929 (NASCIMENTO, AMAURI MASCARO, 2009, p. 121).

O caminho traçado pelo Estado foi o de pautar a política social na ideologia da integração das classes trabalhadora e empresarial, organizando e delimitando as categorias por meio do enquadramento sindical, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio com a função de, também, administrar a organização dos sindicatos. O Estado também viu nos sindicatos a possibilidade de atribuição de funções de colaboração com o Poder Público em substituição a pauta de lutas e reivindicações:

> A influência maior, que se fez sentir, foi a do corporativismo italiano e a da forma autoritária de organização da vida sindical que impôs, contrastando com os princípios que, antes de 1930, serviam de base para o nosso sistema: antes os sindicatos eram pessoas jurídicas de

> direito privado, depois, a sua publicização foi manifesta; antes, os sindicatos eram livremente criados pelos interessados, com administração e estatutos próprios; depois, sob a custódia do então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, passaram a ser órgãos de colaboração do Governo; antes, seus estatutos eram autoelaborados, depois, padronizados; antes, os sindicatos tinham autonomia, depois, tornaram-se dependentes do reconhecimento do Estado, que deles exigia a apresentação de relatórios da sua atividade (NASCIMENTO, AMAURI MASCARO, 2009, p. 122–123).

Como estrutura de representação da classe trabalhadora, o Estado adotou o sistema de sindicato único em cada base territorial, comprometendo a liberdade de fundação de mais de um sindicato da mesma categoria e localidade. Permitiu, entretanto, a criação de associações sindicais de grau superior. Neste sentido, a união de três sindicatos possibilitaria a criação de uma federação e, a união de cinco federações conferiria o direito de se criar uma confederação. Tal sistema – sindicatos, federações e confederações – teria como degraus de uma escada que desembocaria na corporação. Com isso, o Estado procurou ter o controle da economia nacional no intuito de desenvolver seus programas de política econômica e trabalhista, bem como evitar a luta de classes com integração das forças produtivas e com a criação da Justiça do Trabalho competente para dirimir dissídios oriundos das relações entre empregadores e empregados com a prerrogativa de, inclusive, estabelecer normas por meio do Poder Normativo (NASCIMENTO, AMAURI MASCARO, 2009, p. 121–132).

Em meados dos anos 80, com o fim dos governos militares, surgiram novas entidades sindicais denominadas de Centrais Sindicais. Tais entes foram fruto de uma estrutura espontânea na cúpula do movimento sindical originada na região do Estado de São Paulo denominada de ABC, que passaram a contestar as diversas intervenções estatais promovidas nos sindicatos e suas diretorias, especialmente aquelas advindas do Ministério do Trabalho.[53]

As Centrais se institucionalizaram como uma estrutura espontânea de cúpula do movimento sindical, sem personalidade jurídica sindical e acima do sistema confederativo fixado pela legislação anterior, conseguindo

[53] Cidades de Santo André, São Bernardo e São Caetano.

importante desempenho na articulação das entidades constantes do quadro oficial (sindicatos, federações e confederações). Tais entes representam trabalhadores de outras organizações sindicais a elas filiadas com espontaneidade, constituindo-se em organizações intercategoriais, portanto em linha horizontal, não se compatibilizando formalmente com a estrutura sindical que é corporativista e verticalizada.

O reconhecimento formal das Centrais Sindicais somente veio com o advento da Lei nº. 11.648 de 31 de março de 2008. Além de garantir uma parcela da contribuição sindical, a lei deu prerrogativa às Centrais para coordenar a representação dos trabalhadores, desde que o faça por meio das entidades sindicais a elas filiadas. As Centrais receberam um caráter político-institucional com o objetivo de articular os interesses do conjunto de seus representados, podendo participar de debates, fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite. Entretanto, estes entes não podem se valer de instrumentos específicos dos sindicatos, tais como: representação de trabalhadores em juízo, ajuizamento de dissídios coletivos de natureza econômica; deflagração de greves; e celebração de acordos ou convenções coletivas. Para tudo isso, elas ainda dependerão da ação da entidade sindical de grau inferior (ADORNO JÚNIOR; COMBE, 2016).

3.2 Problemas da Representação Sindical na Negociação Coletiva

De acordo com MALLET (1998, p. 108), o sindicato apresenta-se como responsável pela expressão da vontade de interesses da categoria, assumindo, em nome dela, compromissos e obrigações, dispondo de direitos, aceitando condições, etc., podendo, até mesmo, chegar a dispor de direitos individuais dos próprios integrantes da categoria.[54]

[54] Como a redução salarial autorizada pelo inciso VI do art. 7º da Constituição Federal.

Ao tratar do direito subjetivo e direito função, ESTEVÃO MALLET (1998, p. 108) traz importantes considerações a respeito da outorga dos direitos feitos por seus titulares ao seu representante. Segundo o autor, a outorga não implica, necessariamente, que o representante deverá buscar a satisfação privada dos interesses do outorgante já que existem outros interesses, igualmente importantes que beneficiarão a coletividade. Neste sentido, seria admitida certa limitação ao interesse privado do outorgante para atender o interesse do grupo de outorgantes, ou seja, da coletividade daqueles que deferiram o poder de representa-los. Entretanto, a satisfação a ser buscada nunca poderá ser a do representante, pois cabe a este atuar no interesse do representado. O oposto disso com a utilização consciente desses poderes em sentido contrário ao seu fim ou às indicações do representado, ocasiona o abuso de poder de representação, sendo a substituição do representante medida que se impõe.

A figura do poder familiar, por exemplo, demonstra claramente a obrigação dos pais de exercerem o direito de que são titulares, não para satisfazerem seus próprios interesses, mas sim àqueles que melhor atendam as necessidades dos filhos a ponto de, constatado o conflito, serem suspensos de tal exercício (MALLET, 1998, p. 109).

Portanto,

> O interesse é o da própria coletividade, ou do representado ou, ainda, do filho. Manifestá-lo, porém, compete a outrem: aos órgãos, na coletividade, ao representante, na representação, ou aos pais, no caso de pátrio poder (MALLET, 1998, p. 110–111).

Outro exemplo é o que ocorre com a representação nas sociedades anônimas onde a lei disciplina claramente as consequências em razão da constatação da divergência entre a vontade do representante e o interesse do representado.

Quanto ao acionista, o art. 115 da Lei nº. 6.404/76 que dispõe sobre a Sociedade por Ações não deixa dúvida de sua obrigação de exercer seu

direito a voto, exclusivamente, em favor dos interesses da companhia, impingindo de abusivo o voto proferido para obter vantagens para si ou para outrem.[55]

O referido dispositivo, em seu §4º disciplina, até mesmo, as penalidades quando constatado voto sob interesse conflitante, com responsabilização pelos danos causados e com a obrigação de transferir para a companhia as vantagens que tiver obtido.[56]

Portanto, as atribuições exercidas no âmbito de uma coletividade devem ter como meta os interesses da própria coletividade não os interesses pessoais de quem a representa. Neste sentido, o direito conferido ao sindicato para exprimir a vontade da categoria, deve ser exercido não no interesse do próprio ente sindical, mas sim no interesse da categoria. Neste sentido é a alínea "a" do art. 513 da CLT.[57]

Assim, segundo MALLET (1998, p. 113):

> Logo, o poder de que se acha investida a entidade sindical, como direito-função que é, tem de ser exercido no interesse da categoria. Empregá-lo para outra finalidade seria ilegítimo e abusivo.

VIANA e SOUTO MAIOR (2000, p. 14) ao tratarem da origem da tutela sindical, demonstram que o objetivo inicial deste movimento seria o de aumentar o poder de compra dos trabalhadores, o que, obviamente, fomentaria a produção. A convenção coletiva seria o principal mecanismo para este objetivo e teria na lei o limite mínimo, não permitindo qualquer recuo nos direitos nela

---

[55] Art. 115. O acionista deve exercer o direito a voto no interesse da companhia; considerar-se-á abusivo o voto exercido com o fim de causar dano à companhia ou a outros acionistas, ou de obter, para si ou para outrem, vantagem a que não faz jus e de que resulte, ou possa resultar, prejuízo para a companhia ou para outros acionistas.

[56] § 4º. A deliberação tomada em decorrência do voto de acionista que tem interesse conflitante com o da companhia é anulável; o acionista responderá pelos danos causados e será obrigado a transferir para a companhia as vantagens que tiver auferido.

[57] 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 à atividade ou profissão exercida; [...]

estabelecidos, agregando ao trabalhador benefícios que a lei ainda não previa. A negociação seria, portanto, instrumento de inclusão de direitos. O Estado, reconhecendo o direito de associação de grupos regularem seus próprios interesses - como já o fazem os indivíduos, admite a autonomia privada coletiva, conferindo a determinados sujeitos coletivos a prerrogativa de buscar condições que melhor atendam ao interesse da classe representada (NASCIMENTO, 1991, p. 11).

Entretanto, na maioria dos casos, constatou-se o inverso. A negociação coletiva feita pelo representante sindical passou a servir de importante fonte de direitos da classe capitalista, transformando-se em instrumento da gestão da crise empresarial. Para tanto, desprendeu-se do patamar mínimo legal deferido ao trabalhador para respaldar as exigências da produção, tornando-se instrumento de exclusão de direitos laborais (SOUTO MAIOR, 2000, p. 15). “Com isso, o direito do trabalho deixa de ser um meio de valorizar o trabalho e o homem, passando a ser examinado em conformidade com as contingências econômicas” (SOUTO MAIOR, 2000, p. 23).

ANTUNES (2002, p. 39–40) também verificou a integração empresarial dos organismos sindicais. Constatou que, ao invés de representarem os interesses dos trabalhadores, instrumentalizaram a negociação e a transformaram em uma espécie de mecanismo de comando capitalista sobre o proletariado. Caracterizou este aspecto como um dos mais detestáveis dessa organização.

ANDRÉIA GALVÃO (2008, p. 81) traz importantes considerações a respeito da adesão de algumas das maiores estruturas sindicais do Brasil à política neoliberal de desregulamentação e flexibilização. Em determinada época:

> [...] a FS defendeu uma série de medidas do programa neoliberal, introduzido no governo Fernando Collor de Melo e consolidado nos governos de Fernando Henrique Cardoso. [...] a FS esperava que sua lealdade ao governo fosse recompensada politicamente e, ao mesmo tempo, pretendia bombardear as bases sociais da CUT. [...] A Central também defendeu a reforma administrativa, mostrando-se favorável à redução do papel do Estado e à introdução de critérios de mercado na gestão pública.

A autora também menciona entidades sindicais defensoras de uma das maiores tentativas de flexibilização dos direitos dos trabalhadores, apresentada pelo Projeto de Lei nº. 5.483/01 que buscava implantar a prevalência do negociado sobre o legislado:

> A FS foi uma das mais veementes defensoras do projeto de lei que pretendia implementar a prevalência do negociado sobre o legislado, uma das principais reivindicações patronais no final do governo Cardoso. Durante a votação do Projeto de Lei nº. 5.483/01 na Câmara dos Deputados, sua direção teve acesso privilegiado às dependências do Congresso e seu presidente, Paulo Pereira da Silva, permaneceu em Brasília para pressionar os deputados pela sua aprovação (GALVÃO, 2008, p. 83).

Além da prevalência dos interesses econômicos de uma das partes, constatou-se, também, a tendência de prevalência dos interesses do representante da categoria, ou seja, do sindicato. MALLET (1998, p. 114) destaca algumas razões. Entre elas, cita a distância que às vezes é verificada entre os órgãos incumbidos de manifestar a vontade da categoria e a própria categoria, fazendo com que aqueles não saibam exprimir os interesses desta. Esta análise pode ser confirmada pela centralização da atividade sindical em todos os níveis fazendo com que somente os responsáveis sindicais negociem.

ANTUNES (2002, p. 40) também fez esse destaque:

> Enfim, por implicar uma tecnicidade e um profissionalismo crescentes dos negociadores (em matéria jurídica, contábil ou financeira), a prática sistemática da negociação só poderia favorecer as tendências à separação entre a base e cúpula inerentes a essa organização, a autonomização crescente das direções e a redução consequente das iniciativas da base, em suma, a burocratização das organizações sindicais.[58]

[58] Segundo ANTUNES (2002, p. 40) este processo resultou para importantes segmentos do proletariado europeu um aumento na dependência ao Estado, tanto prática quanto ideológica, sob a forma de um “Estado-Providência”, na medida em que representava a garantia ao trabalhador direitos como a seguridade social, moradia, saúde, educação, formação profissional, ao lazer, etc.

Tanto é que, no Brasil, a Lei complementar nº. 75 de 20 de maio de 1993, conhecida como Estatuto do Ministério Público da União, defere ao Ministério Público do Trabalho a prerrogativa de promover ações coletivas buscando a declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva quando estas violarem liberdades individuais ou coletivas ou direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores (LEITE, 2010):

> Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:
>
> [...] IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;

Aliás, o próprio art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho fulmina com nulidade absoluta todos os atos cujo objetivo seja desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de seus preceitos, inclusive aqueles do Título VI que trata das negociações e dos instrumentos normativos (AROUCA, 2006, p. 305).

GALVÃO (2008, p. 98) também retratou a assembleia sem representatividade, com reduzido numero de participantes, cujas deliberações, embora formalmente válidas, estão distantes dos desejos da categoria, verificando-se, por exemplo, que “a cúpula do movimento sindical brasileiro é menos refrataria à flexibilização de direitos do que a base que supostamente representa”.

SIQUEIRA NETO (1991, p. 8) destacou a questão da fixação de contribuição obrigatória em favor dos entes sindicais. São raríssimos os sindicatos brasileiros que sobreviveriam sem tais recursos, não só pela dependência mas, principalmente, pelo modo de como o sindicalismo é pensado e organizado.

MALLET (1998, p. 114) reafirma ao dizer que:

> Ao fixar contribuição a ser exigida de todos que exercem determinada atividade ou profissão, grande é o risco de se sobrepor ao interesse da categoria o interesse do próprio sindicato ou de sua direção.

Segundo AMAURI MASCARO NASCIMENTO (2009, p. 154), a Convenção nº. 87 de 1948 da Organização Internacional do Trabalho que disciplina a liberdade, a proteção a associação e ao direito sindical foi refutada pelos próprios sindicalistas contrários à extinção da contribuição sindical e favoráveis à preservação do princípio do sindicato único. Isto já dá mostras de que, até mesmo no direito sindical, nem sempre os interesses dos trabalhadores estão à frente dos interesses daqueles que os representam (MARTINS, 2009, p. 626–632).

NASCIMENTO (1991, p. 75) reafirma dizendo:

> [...] parte do movimento sindical se opôs à aprovação da Convenção nº. 87, por achar que poderia promover o fracionamento da unidade com as facilidades que assegura para a criação de sindicatos, e porque poderia incentivar a fundação de sindicatos ideológicos.

A forte influência dos sindicatos na elaboração da Constituição de 1998 culminou na inclusão da unicidade sindical[59] e da contribuição sindical compulsória que, na verdade, protegem seus interesses particulares em detrimento aos interesses da categoria que representam:

> Ao mesmo tempo desenvolveram-se os trabalhados da Assembleia Nacional Constituinte destinados a elaborar a Constituição de 1988, e os sindicatos conseguiram, de algum modo, influir nas suas deliberações, em especial na manutenção de dois princípios que consideram inatacáveis, e cuja continuidade pretenderam – a unicidade sindical, ou seja, a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, e a contribuição sindical compulsória, fixada por lei – e que vinham do início da fase intervencionista (NASCIMENTO, 1991, p. 76).

O que se vê, na verdade, “é a ausência de atores políticos genuinamente compromissados com a criação de um sistema sindical marcado por liberdade e autonomia em relação ao Estado”. É que mudanças profundas no

[59] SIQUEIRA NETO (1991, p. 5–6) faz duras críticas às “elites-sindicais” que têm um “sentimento arraigado” pela unicidade sindical como fundamento para o fortalecimento dos sindicatos, ou seja, sindicalistas sem representação real junto ao movimento dos trabalhadores, mas que estão integrados aos aparelhos sindicais em virtude, justamente, do sistema oficial da unicidade sindical que os mantém.

sistema sindical atualmente existente no Brasil colocaria em xeque os privilégios das atuais elites, tanto sindicais quanto empresarias (FREITAS JUNIOR, 2010, p. 18).

Segundo dados da OIT, até o ano de 2007, de um total de 182 Estados-Membros, 148 já haviam ratificado a Convenção nº. 87 (OIT, 2008). Alguns dos países que fazem parte do grupo que não ratificou a referida convenção estão, justamente, aqueles de maior importância industrial e com enorme população e extensão territorial. São eles: China, Índia, Estados Unidos da América e Brasil, o que traz grande preocupação já que a Convenção nº. 87 é considerada pela OIT uma das oito Convenções fundamentais (CALDAS, 2013, p. 271).

Este financiamento oficial através da contribuição sindical, independentemente da quantidade de trabalhadores sindicalizados, concorreu para que os sindicatos atuassem distantes das empresas, voltando suas demandas para o poder público e não para os empregadores privados, transformando a Justiça do Trabalho e a CLT nos instrumentos reguladores dos conflitos trabalhistas, contrariando a experiência internacional (POCHMANN, 2002, p. 161).

Também não há como pensar em sindicatos representativos que defendam verdadeiramente os interesses das categorias dos trabalhadores se estas não tiverem ampla liberdade de escolha de seus representantes:

> Desta feita, a primeira medida para instaurar um novo modelo de relações do trabalho baseado na negociação coletiva deveria ocorrer, não no âmbito dos direitos individuais, mas dos direitos coletivos. Sem liberdade para atuar através de sindicatos representativos, nos níveis e espaços convenientes aos próprios trabalhadores, a autonomia coletiva não constitui meio adequado para garantir aos trabalhadores condições dignas (MOREIRA GOMES, 2001, p. 168).

O direito brasileiro, ao afastar a Convenção nº. 87 da OIT, especialmente no que tange a liberdade sindical retirando tal prerrogativa dos trabalhadores, acabou por impedir a existência de um verdadeiro Sistema Democrático de Relações de Trabalho que poderia abrir caminho para a possibilidade do negociado prevalecer sobre o legislado. A legalidade que sempre envolveu o Direito Sindical brasileiro objetivou a repressão da atuação dos entes

sindicais,[60] favorecendo o crescimento artificial dessas entidades, que se acomodaram com o sustento fornecido pela contribuição sindical obrigatória (BERTOLIN; OZÓRIO; DIAS, 2015, p. 260; SIQUEIRA NETO, 1991, p. 11).

> Na discussão referente à autonomia privada, como forma de substituição da intervenção direta do Estado, parece adequado ponderar se o primeiro passo, ao invés do desmantelamento do ordenamento laboral, não seria o fomento de entidade sindicais livres e representativas. Para que sejam livres necessitam inicialmente de leis que garantam a sua liberdade ou que não a impeçam. A reforma do direito coletivo do trabalho constitui assim um pressuposto para a criação de um ordenamento laboral mais democrático, pois os atores sociais não podem criar suas próprias condições de trabalho se não contam com entidades formalmente livres (MOREIRA GOMES, 2001, p. 168).

Em 29 de julho de 2003, por meio do Decreto nº. 4.796 que instituiu o Fórum Nacional do Trabalho houve uma aparente tentativa do Governo Federal em debater parte dos problemas encontrados no âmbito da representação sindical e da negociação coletiva, buscando conciliar posições divergentes dos trabalhadores, empresários e do próprio governo em torno da reforma sindical.

Entretanto, o que era para ser um ambiente de diálogo em busca do consenso em reformas que corrigissem os principais problemas apontados (liberdade sindical, contribuição sindical obrigatória e Poder Normativo), logo deu espaço a conflitos e oposições onde, nas questões primordiais, prevaleceu, mais uma vez, o interesse corporativista sobre as reais necessidades dos trabalhadores (MOLIN, 2012). A PEC nº. 369 encaminhada ao Congresso em 04 de março de 2005, fruto das conclusões do FNT aberto em 29 de julho de 2003, reflete bem isso.[61] A referida Proposta de Emenda Constitucional, embora se proponha a retirar o Princípio da Unicidade Sindical, procurou manter, em contrapartida, entre outros aspectos: uma espécie de contribuição sindical obrigatória[62] e o Poder Normativo da

---

[60] Sobre a opressão estatal e ingerência sobre o sistema sindical brasileiro desde os primórdios, (BERTOLIN; OZÓRIO; DIAS, 2015).

[61] A PEC nº. 369/05 está atualmente apensada a PEC nº. 314/04.

[62] Art. 8º. [...]

IV - a lei estabelecerá o limite da contribuição em favor das entidades sindicais que será custeada por todos os abrangidos pela negociação coletiva, cabendo à assembleia geral fixar seu percentual, cujo

Justiça do Trabalho,[63] demostrando mais uma vez, a fragilidade dos entes sindicais em promoverem reformas entendidas como necessárias pela maior parte da doutrina especializada.

Exemplo de tal fragilidade sindical é aquela também verificada na maioria das negociações coletivas em que o resultado final do acordo é a demissão do trabalhador. Ele faz uma série de concessões sem conseguir assegurar, sequer, a sua estabilidade no emprego na medida em que as demissões são postergadas para um futuro bem próximo.[64] "Se a estrutura sindical for fraca, o contrato, mesmo coletivo, passa a ser de fato um instrumento de expressão apenas de liberdade formal, [...]" não trazendo na prática a equiparação de forças necessária a uma negociação que possa também favorecer a categoria dos trabalhadores (MOREIRA GOMES, 2001, p. 169).[65,66]

---

desconto, em se tratando de entidade sindical de trabalhadores, será efetivado em folha de pagamento.

[63] Art. 114. [...]

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à arbitragem voluntária, faculta-se a elas, de comum acordo, na forma da lei, ajuizar ação normativa, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

[64] ANDRÉIA GALVÃO (2008, p. 88) constatou que "os trabalhadores fazem concessões sem conseguir assegurar a estabilidade no emprego, pois as demissões são postergadas para um futuro bem próximo e os trabalhadores, enfraquecidos, têm possibilidades cada vez menores de resistir às investidas patronais. Os 'excedentes' na indústria automobilística tornaram-se um argumento recorrente utilizado pelas empresas para chantagear seus empregados, ameaçando-os de demissão, e, assim, promover a flexibilização de direitos com a mediação do sindicato, alçado à condição de 'parceiro' da empresa. Em 2001, esse argumento seria novamente brandido pela Volkswagen, que propunha a redução da jornada e dos salários em 20%. Os trabalhadores da empresa aceitaram um acordo que estabeleceu a redução da jornada e dos salários em 15% e um programa de demissões 'voluntárias'. A cada novo 'enxugamento' promovido pelas empresas, os empregados que restam veem-se frente a condições de trabalho cada vez piores. Trocam as demissões programadas pela empresa por uma jornada e salários menores mas, ainda assim, as dispensas são efetivadas por meio de 'incentivos' monetários aos demitidos 'voluntariamente' e por meio da aposentadoria dos empregados mais antigos. Antes mesmo do término desse acordo, previsto para novembro de 2006, novas demissões foram realizadas".

[65] Para SIQUEIRA NETO (1991, p. 7) esta fragilidade e segmentação dos sindicatos tem como raiz o fato do Brasil ter copiado como modelo, o sistema sindical existente na Carta Del Lavoro italiana de 1927 que tinha "como objetivo primordial reprimir a incipiente organização dos trabalhadores,

A existência do Poder Normativo da Justiça do Trabalho também acaba sendo um entrave a que os sindicatos se empenhem em negociações coletivas legítimas e verdadeiras na medida em que garante a aplicação da lei mesmo sem o empenho e mobilização sindical que seriam necessários caso tal possibilidade não existisse (SIQUEIRA NETO, 1991, p. 11–12).[67]

A própria crise econômica com a consequente queda dos níveis de emprego também é fator enfraquecedor dos sindicatos uma vez que lhes retira o poder de barganha e os insere em um contexto de negociação onde, de um lado estão os interesses dos trabalhadores empregados e, de outro, está a realidade dos trabalhadores que acabaram de perder seus empregos (MOREIRA GOMES, 2001, p. 169). É que os altos índices de desemprego no país fazem aumentar a pressão sobre os próprios trabalhadores, fazendo-os dispostos a aceitar qualquer emprego, ainda que precário (CORREIA, 2008, p. 165). Os 'excedentes' na indústria automobilísticas tornaram-se um argumento recorrente utilizado pelas empresas para chantagear seus empregados, ameaçando-os de demissão, e, assim, promover

---

aniquilando na truculência a tática da coexistência dos sindicatos autênticos consentidos no mesmo ambiente dos sindicatos legais".

[66] ANDRÉIA GALVÃO (2008, p. 87) também expõe a fragilidade de negociações coletivas feitas, até mesmo, por sindicatos de importância nacionalmente reconhecida: Assim, tal qual o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC funcionou como uma espécie de 'laboratório' das relações de trabalho, negociando medidas que levaram à flexibilização de direitos. Segundo a autora, isso pode ser observado a partir das negociações realizadas entre esse sindicato e a indústria automobilística. Na segunda metade dos anos 1990, esse setor encontrava-se numa situação delicada, em decorrência da queda na produção e nas vendas de automóveis. Para reduzir os estoques elevados nas indústrias e concessionárias de automóveis, as montadoras recorriam frequentemente a férias coletivas e ameaçavam seus empregados de demissão. A pretexto de reduzir o custo do trabalho sem promover demissões, as montadoras propuseram o repasse para os salários dos custos com alimentação, plano de saúde e transporte; a diminuição do pagamento de horas extras e do adicional noturno, além de corte no 13º salário, no abono de férias e na participação nos lucros e resultados. Em dezembro de 1998, os trabalhadores da Volkswagen de São Bernardo do Campo aceitaram a semana de 4 dias de trabalho, com redução da remuneração de 15%".

[67] Muito embora se reconheça que, na conjuntura existente, tal sistema funciona como "um remédio, um corretivo, que visa suplementar a negociação entre as partes com baixo grau organizacional e de representação" (SIQUEIRA NETO, 2013, p. 157).

a flexibilização de direitos com a mediação do sindicato, alçado à condição de ‘parceiro’ da empresa (GALVÃO, 2008, p. 88).

Há, ainda, uma questão mais séria que é a concessão, pelo direito brasileiro, da prerrogativa ao sindicato para dispor de direitos individuais dos trabalhadores, abrindo espaço para conflitos entre os interesses, tanto do sindicato com a categoria, quanto do sindicato com os próprios trabalhadores individualmente considerados. Destaque-se que o conflito pode vir tanto do aceite da proposta que contrarie o interesse dos representados, da negativa de aceite de proposta do interesse da categoria, ou, até mesmo, pela própria negativa do consentimento para a negociação (MALLET, 1998, p. 114). O art. 617 da CLT reflete esta realidade,[68] em que pese o art. 8º, inciso VI da Constituição Federal ter constituído óbice a tal solução.[69]

PASTORE (1995, p. 209) também identifica motivos que impedem o avanço da solução de conflitos diretamente pelos atores envolvidos. Um deles vem dos empresários e dos próprios sindicalistas tradicionais que têm medo da descentralização pois enxergam nela o caminho para destruição do sindicalismo que hoje os beneficia. Outro viria da própria magistratura que veria na autonomia das partes o fim da Justiça do Trabalho, prejudicando seus cargos e seus poderes. Por trás de tudo isso estaria a resistência a mudança em face de uma cultura acostumada ao detalhismo legal e ao intervencionismo.

---

[68] Art. 617. Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º - Expirado o prazo de 8 dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

§ 2º - Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembleia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612.

[69] Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...].

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

Há, também, o problema de, segundo LUNARDI (1996, p. 182), vários segmentos sindicais pautarem sua atuação pela “velha política do confronto” que não traz nenhum benefício para o trabalhador e para o país.

SOUTO MAIOR (2000, p. 172) faz importante observação ao afirmar que só são excluídos direitos dos trabalhadores que não têm força política e representativa de grande expressão na sociedade. O autor cita os deputados federais que têm aposentadoria especial, férias e recessos durante o ano, moradia, transporte e, acima de tudo, elevadíssima remuneração. Ele também lembra dos juízes federais que, além do recesso, têm duas férias ao ano. Ao final traz a memória o fato de que deputados votam pela precarização dos direitos do grupo de trabalhadores menos representativos politicamente e os juízes aceitam a constitucionalidade de tais leis desabonadora de direitos. Entretanto, estes mesmos deputados e juízes defendem vigorosamente o princípio constitucional do direito adquirido quando surgem reflexões a respeito de redução de direitos que lhes favoreçam, que, embora não sejam denominados de direitos trabalhistas, são, em sua essência, direitos decorrentes do trabalho que executam.[70] O autor conclui dizendo que todos prezam pela valorização do seu trabalho, mas desprezam o trabalho dos outros.

Por fim, segundo ANTUNES (2002, p. 53), há a própria tentativa de destruição do sindicalismo de classe ou, no mínimo, sua conversão em uma espécie de sindicalismo dócil ou de parceria (*partnership*) que pouco reflete a busca e defesa dos interesses dos trabalhadores junto ao empregador. Ao desvirtuamento dos objetivos genuínos dos sindicatos, ANDRÉIA GALVÃO (2008, p. 89) também cita aquilo que chama de “sindicalismo-cidadão” que é uma espécie de “sindicalismo de prestação de serviços” onde a justificativa daqueles que defendem esse modelo é que o futuro do sindicato dependeria de sua capacidade de agir não apenas em busca dos interesses dos trabalhadores relativos a salário e condições de trabalho, mas também em prol da resolução dos problemas sociais. Ao analisar o comportamento da Central Única dos Trabalhadores – CUT e a Força Sindical – FS nos idos de 1990, a autora consignou que:

---

[70] ANAMATRA, 2014; BAPTISTA, 2000; FERRAZ, 2015; FOLHAPRESS, 2016; NONOHAY, 2011; RONCAGLIA, 2014; ZAMPIER, 2012.

> Apesar das diferenças anteriormente apontadas, as duas centrais destacadas neste artigo passaram a convergir, ao longo dos governos de Fernando Henrique Cardoso, na defesa de um modelo de "sindicato-cidadão", por meio do qual o sindicato torna-se uma espécie de Organização Não-Governamental (ONG), que busca se credenciar junto ao governo para executar serviços públicos relegados ao Estado.

Entretanto, também este tipo de "sindicalismo de prestação de serviços" travestido de "sindicalismo-cidadão" transforma o sindicato em um setor "público não estatal", colaborando com a privatização de políticas públicas como o repasse de recursos públicos para o oferecimento de determinados serviços, tendo estes como contrapartida pela flexibilização de direitos. O empregado pensa ter negociado uma conquista mas tal "conquista" já era um dever do Estado e poderia ser adquirido mediante luta e não mediante concessão (com ares de negociação). O mesmo se diga em relação ao particular:

> Um exemplo significativo: ao invés de lutar pela expansão do ensino superior público e gratuito, a CUT assinou, em dezembro de 2003 um acordo com a Uniban, uma grande universidade de São Paulo, que previa uma bolsa de 25% de desconto para os trabalhadores filiados a sindicatos cutistas e seus dependentes. Além disso, dois de seus principais dirigentes, Vicentinho e Luiz Marinho, tornaram-se garotos-propaganda da universidade (GALVÃO, 2008, p. 93).

Portanto, antes da defesa ampla da autonomia privada coletiva, necessária se faz a defesa de uma legislação que penalize duramente condutas antissindicais, favoreça o ingresso do sindicato na empresa, imponha formas de efetiva cogestão dos empregados, reduza verdadeiramente a instabilidade no emprego, e fortaleça a ação coletiva (ARRUDA PINTO, 2008; RIBEIRO DA SILVA, 2008; VIANA, 1999, p. 179).[71] Aliada a isso, a consagração da liberdade sindical com a plena capacidade do exercício do direito de greve e de outras formas de pressão conduzirá ao fortalecimento da representatividade destas instituições, viabilizando negociações coletivas que possam ser justas e efetivas (SIQUEIRA NETO, 1991, p. 5).

---

[71] OIT, 1975.

Assim, antes de querer creditar aos agentes coletivos a possibilidade de disciplinar as condições de trabalho sem a proteção legal estatal que hoje peleja para existir, faz-se imprescindível a alteração do ordenamento jurídico para corrigir o modelo sindical atualmente existente (MOREIRA GOMES, 2001, p. 146), sob pena do discurso de priorizar a autonomia coletiva das partes servir apenas para legitimar a precarização dos direitos hoje ainda garantidos e acelerar o processo de flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho, não resultando em nenhum tipo de liberdade efetiva ou melhoria das condições de emprego ao trabalhador (MOREIRA GOMES, 2001, p. 179).

3.3 A Flexibilização na Prática

A ideia da flexibilização consensual de direitos trabalhistas se daria com a possibilidade de concessões recíprocas entre empregados e empregadores após a apresentação e equalização das pretensões daqueles[72] em face destes em determinado momento (COSTA, 1999, p. 42). Em tese, tratar-se-ia apenas de uma redução das regras ditadas pelo Estado, aumentando-se o campo de atuação dos atores sociais (SOUTO MAIOR, 2000, p. 158).

Esta situação implica o afastamento do Estado com a mitigação do princípio da inderrogabilidade das normas trabalhistas de ordem pública, mitigação esta que pode até mesmo atingir normas trabalhistas de cunho Constitucional, caso estas últimas estejam constitucionalizadas com ambiguidades ou aberturas (BERTOLIN, 2009, p. 268; COSTA, 1999, p. 43).

ORLANDO TEIXEIRA COSTA (1999, p. 46–47) entende ser possível a flexibilização com a prevalência do negociado sobre o legislado apenas nas situações onde tal procedimento fosse aconselhado. Não se poderia, simplesmente, importar o modelo de flexibilização autocompositiva europeu, onde a população já atingiu uma qualidade de vida bem mais satisfatória que a nacional,

[72] Sendo certo que os trabalhadores participariam da negociação representados pelo sindicato já que o ambiente desta transação é coletivo e não individual (COSTA, 1999, p. 42).

sem o cuidado de se fazer a diferenciação da realidade encontrada no Brasil, principalmente com o alto grau de analfabetismo, ignorância, miséria, marginalidade cultural e despreparo profissional. Assim, a derrogação das normas de ordem pública por via da negociação coletiva somente deveria ser adotada no Brasil apenas para a pequena parcela da população que já atingiu o patamar de vida do povo europeu, justificando certo sacrifício destes em prol do bem comum, e nunca para os trabalhadores mais pobres, seja pelo baixo poder de barganha do ente sindical representativo desta categoria, seja em função da própria situação socioeconômica individual de tais trabalhadores.

Pelo lado do empregador, COSTA (1999, p. 47) também defende um tratamento desigual entre as empresas de grande e pequeno porte, redirecionando os encargos sociais mais pesados às organizações mais abastadas e economicamente mais poderosas. Alias, SOUTO MAIOR (2000, p. 29), ao falar do livre mercado, também reconhece que injustiças podem acontecer entre os próprios empregadores já que estes, da mesma forma, não são iguais entre si, defendendo que o Estado tenha as rédeas sobre a economia, mantendo regulação sobre o mercado.

> O Direito do Trabalho, no nosso mundo, ainda tem que tratar desigualmente os desiguais, porque assim procedendo, tenderão eles a igualar-se, enquanto que, tratados igualmente, tenderão a desigualar-se cada vez mais. [...]
>
> A diferenciação, que é natural da humanidade, deve ser utilizada em proveito de toda a espécie humana e não em benefício de uma pequena minoria (COSTA, 1999, p. 48).

Segundo MAGANO (1992, p. 7) a preferência pelo legislado ou pelo negociado estaria no campo da formulação e escolha de uma política de trabalho paternalista ou da autonomia. Neste sentido a política paternalista estaria baseada na convicção de que a sociedade é sempre conflitualista, cabendo ao Estado a obrigação de proteger os trabalhadores por serem parte mais fraca na relação com os empregadores. Já a política da autonomia estaria fundada na convicção de que é possível a harmonia das diversas forças sociais, desde que estas possam agir espontaneamente.

Fato é que a formação do Direito do Trabalho no Brasil desde 1930 foi claramente pelo viés de uma política paternalista.[73] A questão social abordada por Getúlio Vargas em discurso[74] proferido em 02 de janeiro de 1930 traçou um panorama de como seria aplicada tal política. A promessa de Getúlio se firmou com a Constituição de 1937 e, principalmente, com a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. Nesta, o sentido protecionista-paternalista ficou muito claro ao deixar pouquíssimo espaço às partes para se autoajustarem. Tanto que na área destinada à autonomia – direito coletivo, os sindicatos foram organizados por critério de unidade e vinculados ao extremo à máquina governamental. Houve ainda a criação da Justiça do Trabalho municiada pelo Poder Normativo e a proibição da greve e do lock-out, preterindo-se a possibilidade de negociação coletiva (MAGANO, 1992, p. 8). Segundo SOUTO MAIOR (2000, p. 163), há quem ataque a legislação trabalhista com a justificativa de que sua origem seria fascista e que, por isso, teria provocado um retrocesso nas relações de trabalho que deveriam ser consertadas com a flexibilização de suas normas.

Na pratica, a existência de um mercado de trabalho muito flexível veta a estabilidade dos trabalhadores nos postos de trabalho, coibindo a formação profissional patrocinada pelo empregador que faz opção pelo processo de

---

[73] Em sentido contrário, JORGE LUIZ SOUTO MAIOR (2000, p. 31) para quem o direito do trabalho busca a valorização do trabalho para a sobrevivência da própria sociedade e não porque deseja ser considerado paternalista.

[74] “Não se pode negar a existência da questão social no Brasil como um dos problemas que terão de ser encarados com seriedade pelos poderes públicos. O pouco que possuímos em matéria de legislação social não é aplicado ou só o é em parte mínima, esporadicamente, apesar dos compromissos que assumimos a respeito, como signatários do Tratado de Versalhes, e das responsabilidades que nos advêm da nossa posição de membros do Bureau Internacional do Trabalho, cujas convenções e conclusões não observamos. Se o nosso protecionismo favorece os industriais, em proveito da fortuna privada, corre-nos, também, o dever de acudir ao proletário com medidas que lhe assegurem relativo conforto e estabilidade e o amparem nas doenças como na velhice. A atividade das mulheres e dos menores nas fábricas e estabelecimentos comerciais está, em todas as nações cultas, subordinada a condições especiais que, entre nós, até agora, infelizmente, se desconhecem. Urge uma coordenação de esforços entre o governo central e os dos estados para o estudo e adoção de providências de conjunto, que constituirão o nosso Código do Trabalho. Tanto o proletário urbano como o rural necessitam de dispositivos tutelares, aplicáveis a ambos, ressalvadas as respectivas peculiaridades” (D’ARAUJO, 2011, p. 285–286).

seleção contínua de mão-de-obra mais qualificada através do descarte de empregado já inserido no contexto empresarial, substituindo-o por outro através de nova contratação, o que vai, aos poucos, deteriorando o valor dos salários (POCHMANN, 2002, p. 123). Nesta conjectura, o trabalhador desempregado passa a gastar suas reservas com formação, não para ter aumento salarial e valorização profissional, mas para conseguir retomar aquilo que tinha ou para não perder aquilo que ainda tem.[75]

Segundo POCHMANN (2002, p. 192–193):

> Com baixa remuneração e qualificação de uma grande parte dos trabalhadores, e ainda pelas facilidades de demissão, as empresas não demitem em função de uma baixa produtividade dos trabalhadores e de encargos sociais fixo, e porque, nessas condições, elas teriam baixa tolerância para manter sua mão-de-obra. Mas sim porque é mais barato demitir uma mão-de-obra sem qualificação, sem treinamento, de pouca importância estratégica para a empresa (e, principalmente, a um baixo custo), a qual poderá ser rapidamente reposta em caso de necessidade, sem prejuízos e até com custos menores para a empresa.

Além disso, geralmente a flexibilização não é utilizada para aumentar postos de trabalho ou proporcionar valorização salarial ao empregado. Na verdade, ela é adotada para reduzir custos do emprego. Para cumprir esta meta, a flexibilização acaba reduzindo os direitos do trabalhador, inclusive no que tange àqueles fundamentais relativos a um meio ambiente de trabalho seguro e salubre, ocasionando o aumento do índice de acidentes fatais e de doenças ocupacionais (BELTRAN, 2009; BOBBIO, 1992; LIMA, 2007; MELO, 2009, 2013; ROCHA, 2011; ASSIS RODRIGUES, 2009; SADY, 2008).

ROBORTELLA (1994, p. 112) demonstrou que a flexibilização não melhorou a vida do trabalhador Europeu:

> A flexibilização realmente não produziu os resultados esperados, no campo da melhoria das condições de vida do trabalhador. O

[75] Para PASTORE (1995, p. 13) a educação e qualificação profissional são fatores extraordinariamente importantes para o emprego, mas bem menos relevantes para o crescimento dos salários. Para o referido autor, no mundo desenvolvido, o desemprego e os baixos salários já começam a atingir também os trabalhadores bem preparados.

> desemprego continua grande nos países europeus e os padrões salariais não apresentam elevações; ao contrário, mostram-se inferiores aos de outras épocas.

Houve, na verdade, uma grande queda no valor médio dos salários:

> Na Europa, a flexibilização levou a uma generalizada diminuição dos níveis salariais. Na Inglaterra, imaginou-se que a redução em 1% do valor dos salários poderia criar 110.000 a 220.000 empregos em quatro anos; na Espanha, mediante técnicas de concertação social, os salários foram reduzidos, o que contribuiu para diminuir os índices de inflação. Em ambos os países, contudo, não se produziu melhoria no nível de emprego. Isto porque essas técnicas, aplicadas isoladamente, segundo Guy Standing, são insuficientes no plano do emprego; para gerar resultados, teriam que reduzir os salários para níveis muito abaixo dos padrões europeus (ROBORTELLA, 1994, p. 110–111).

Este tipo de acordo derrogatório foi admitido na França a partir de 1982 no próprio Código do Trabalho, causando grande oposição da doutrina tradicional que só admitia acordos coletivos *in melius*. As críticas se baseavam no argumento de que tais acordos representavam “uma política de austeridade social que onerava principalmente os assalariados” (ROBORTELLA, 1994, p. 108).

No mesmo sentido, SIQUEIRA NETO (1997, p. 40) verificou que a realidade internacional apresentou um quadro onde a mera diminuição de direitos trabalhistas e o aumento de formas flexíveis de contratação não resultaram na redução do número de pessoas desempregadas. Como exemplo, citou a Espanha que é um dos países que possui o maior número de tipos de contratos flexíveis de trabalho e o menor custo de mão-de-obra de toda a Europa, mas que não conseguiu se libertar de uma das maiores taxas de desemprego dos países da Comunidade Econômica Europeia.

ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES (2001, p. 145) também identificou problemas no resultado da flexibilização aplicada em outros países, demonstrando que a mera alteração do ordenamento laboral não se traduziu em maior criação de postos de trabalho. A autora ainda lança a seguinte preocupação:

> Dadas as flexibilidades de fato já existentes no mercado de trabalho brasileiro – alta rotatividade, informalidade, baixos salários – uma eventual reforma do Direito Laboral deve ser ainda mais cuidadosa.

Portanto, a flexibilização não apresentou os efeitos esperados por muitos que a defendem, como acima apresentado.

3.4 Inexistência de Rigidez na Legislação do Trabalho

A justificativa da prevalência do negociado sobre o legislado se inicia com base na suposta rigidez do Direito do Trabalho como causa principal do desemprego que assola o país. Na situação atual de desemprego e de competitividade globalizada, a soberania estatal se encontra gravemente atingida. As soluções tradicionalmente propostas para manter a estabilidade econômica, evitar a fuga do capital volátil e para manter o mercado competitivo, já não mais se sustentariam em face de um predominante protecionismo existente em nosso ordenamento jurídico trabalhista. É que, de acordo com tais proposições, a legislação laboral seria excessivamente rígida ao não permitir a alteração *in pejus* das condições de trabalho por meio da negociação coletiva, exceto em relação a salário e jornada (MOREIRA GOMES, 2001, p. 119).

Com esse fundamento, pleiteia-se uma grande flexibilização, por meio da negociação coletiva, como solução dos problemas de demanda e oferta de emprego, onde os próprios atores sociais deveriam ter a prerrogativa de definir as regras que incidiriam no contrato de trabalho firmando por eles e entre eles. O Estado deveria ficar fora desta relação. Neste sentido, o que deveria prevalecer não seria o princípio protetor, mas o princípio da autonomia privada coletiva:

> Essa seria, resumidamente, a nova função do Direito Laboral, condizente com as exigências dos tempos atuais. Criação de Contratos atípicos; diminuição do custo social do trabalho; possibilidade das partes estabelecerem, pela negociação coletiva,

> condições de trabalho menos favoráveis que as estipuladas em lei [...] (MOREIRA GOMES, 2001, p. 123).

Entretanto, pela análise dos dispositivos legais em vigor na atualidade, pode-se afirmar que a legislação trabalhista contemporânea não tem aspectos de rigidez a justificar tal transformação.

A começar pela Constituição Federal de 1988, percebe-se, claramente, a possibilidade de prevalência da negociação coletiva sobre direitos positivadamente importantes e muito caros ao trabalhador:

> 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;

GOMES (2005, p. 91) identifica tais possibilidades como uma espécie de flexibilização constitucional que só é permitida em casos excepcionais:

> Convém esclarecer, desde logo, que, no Brasil, a flexibilização está prevista inclusive na Constituição Federal – art. 7º, incisos VI, XIII e XIV. Entretanto, é permitida, apenas, para possibilitar a alteração de direitos dos trabalhadores que não sejam básicos nem irrenunciáveis, mediante compensação, ou, ainda, em situações especiais e, sempre, com a assistência sindical.

Tal possibilidade somente seria aplicada no sentido de favorecer a adaptação das condições de trabalho já regulamentadas por lei ou norma coletiva mais favorável, sem deixar de considerar a dinâmica da realidade empresarial, com estrita observância aos direitos essenciais que não poderiam, de forma alguma, ser eliminados (PIMENTEL GOMES, 2005, p. 91).

Conforme se verá a seguir, a CLT também prevê, em diversos dispositivos, a possibilidade de prevalência das negociações coletivas sobre determinações legais. A possibilidade de tal prevalência aumentou consideravelmente durante a década de 90, marcada por um forte movimento neoliberal no Brasil:

> Nesta linha de flexibilização de direitos, com participação sindical, mediante negociações prejudiciais, in pejus, foi produzida a legislação restritiva neoliberal do governo Fernando Henrique Cardoso, que instituiu o contrato de trabalho por prazo determinado (Lei nº. 8.949, de 9.12.1994), por tempo parcial, a suspensão do contrato (Medida Provisória nº. 2.164, editada em 24.4.1998) e o banco de horas (criado a partir do primeiro diploma e complementado pelo segundo) (AROUCA, 2006, p. 71–72).

O destaque dado à possibilidade de flexibilização de direitos por meio da autonomia privada pode ser verificada nos modelos já adotados pelo ordenamento legal brasileiro: o contrato por tempo determinado, o contrato de trabalho temporário, a suspensão do contrato de trabalho, o trabalho por tempo parcial, o banco de horas e a flexibilidade salarial das quais a justificativa seria abertura de vagas de emprego, mas que, na verdade, apenas acabaram por precarizar as vagas já existentes (MOREIRA GOMES, 2001, p. 190).

Inúmeros são os exemplos de tal flexibilização, como se pode observar. O art. 58, por exemplo, que trata da jornada de trabalho, permite, no parágrafo 3º, a fixação de tempo médio em detrimento ao tempo realmente gasto pelo transporte do empregado ao trabalho exercido em local de difícil acesso:

> §3º. Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

O art. 58-A introduzido na CLT pela Medida Provisória nº. 2.164-41 de 24 de agosto de 2001, permitiu o trabalho em regime de tempo parcial.

O parágrafo 2º do referido dispositivo, autorizou a adoção desse regime por decisão unilateral do empregador, na forma prevista em negociação coletiva:

> Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.
>
> [...] § 2º. Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

O art. 59 que trata do horário extraordinário autoriza o acréscimo mediante negociação coletiva. O parágrafo 2º, também introduzindo na CLT pela Medida Provisória nº. 2.164-41 de 24 de agosto de 2001, permitiu a compensação do horário extraordinário em até um ano, sempre a critério do empregador:

> Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.
>
> [...] § 2º. Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Até mesmo em atividades insalubres, a CLT permitiu a prorrogação do horário de trabalho:

> Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

A CLT também garantiu à negociação coletiva a prerrogativa de alterar o tempo de intervalo para repouso e alimentação:

> Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.
>
> §1º. Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.
>
> [...] §5º. O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no §1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

O art. 476-A, que também foi introduzindo na CLT pela Medida Provisória nº. 2.164-41 de 24 de agosto de 2001, possibilitou a suspensão do contrato de trabalho pelo período de dois a cinco meses, mediante previsão em negociação coletiva:

> Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.
>
> §1º. Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

O dispositivo deferiu, inclusive, que o empregador decida se concederá ou não ao empregado uma ajuda compensatória mensal, valor este a ser estabelecido pela negociação coletiva:

> [...] §3º. O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.
>
> [...] §5º. Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.
>
> §6º. Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

A alteração legislativa permitiu, até mesmo, a possibilidade de a negociação coletiva autorizar a prorrogação do prazo de suspensão do contrato de trabalho por tempo ilimitado:

> §7º. O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.

Não só a CLT mas leis esparsas também deferiram à negociação coletiva, possibilidades de alterações significativas na legislação trabalhista.

A Lei nº. 4.923 de 23 de dezembro de 1965, por exemplo, autorizou o empregador, diante de uma conjuntura econômica não explicada pelo

dispositivo legal, alterar a jornada de trabalho e reduzir o salário mensal em até 25%:

> Art. 2º - A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

A Lei nº. 11.101 de 9 de fevereiro de 2005 que regula a recuperação judicial, extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária, também autoriza à negociação coletiva, reduzir salários e jornadas:

> Art. 50. Constituem meios de recuperação judicial, observada a legislação pertinente a cada caso, dentre outros:
>
> [...] VIII – redução salarial, compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva;

Embora toda essa tendência de flexibilização e desregulamentação a que passa o Direito do Trabalho no Brasil nas últimas décadas, o que se percebe é que, ao contrário do que se divulga, o problema do mercado de trabalho informal, da falta de competitividade empresarial, da exorbitante conflitualidade das relações entre empregados e empregadores, etc., não puderam ser amenizadas (SIQUEIRA NETO, 1997, p. 40). O que se verifica é o insaciável desejo de desmonte da legislação garantidora de direitos mínimos ao trabalhador sem que isso seja capaz de resolver os problemas do mercado de trabalho e da melhoria de vida da população trabalhadora.

4. ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS

Não só a lei, mas a jurisprudência dos próprios tribunais superiores brasileiros vem, ao longo dos últimos anos, possibilitando a alteração de direitos trabalhistas legais por meio da negociação coletiva. Ao se verificar a maioria das decisões que, por algum mecanismo legal, deverá servir de paradigma para outros casos, percebe-se uma tendência à prevalência do negociado sobre o legislado.[76]

4.1 Negociação Coletiva e o Tribunal Superior do Trabalho

O Tribunal Superior do Trabalho, em que pese ainda se possa encontrar importante resistência na proteção dos direitos trabalhistas legislados, ressaltou a validade das convenções e negociações coletivas em várias súmulas e orientações jurisprudenciais (DELVICHE, 2010).

Sobre a eficácia de tais acordos coletivos, estabelece a Súmula nº. 277:

> Súmula nº 277 do TST
>
> CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - 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.

[76] Para a presente pesquisa, procurou-se verificar decisões unificadoras de jurisprudência tais como OJ´s (Orientações Jurisprudenciais), Súmulas e decisões proferidas em sede de recursos com Repercussão Geral onde há sobrestamento de várias outras causas semelhantes aguardando a decisão superior que será vinculante a elas.

A Súmula nº. 423 homologou a possibilidade de fixação de jornada diferenciada da lei, sem pagamento de horas extras, aos trabalhadores que exercem sua profissão em turnos ininterruptos de revezamento:

> Súmula nº 423 do TST
>
> TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 – DJ 10, 11 e 13.10.2006)
>
> Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

O dispositivo sumular nº. 444 possibilita seja estabelecida jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, com exclusão do adicional pelo trabalho na décima-primeira e décima-segunda horas:

> Súmula nº 444 do TST
>
> JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012
>
> É valida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima-primeira e décima-segunda horas.

A Orientação Jurisprudencial nº. 323 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais I assegura a validade da compensação de horário semanal, por meio de jornadas semanais de 48 e 40 horas:

> OJ SDI 1 - 323. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. "SEMANA ESPANHOLA". VALIDADE (DJ 09.12.2003)

> É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada "semana espanhola", que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/88 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.[77]

A OJ nº. 346 da SBDI-I tirou do poder judiciário a possibilidade de estender a inativos direito concedido por norma coletiva a empregados em atividade:

> 346. ABONO PREVISTO EM NORMA COLETIVA. NATUREZA INDENIZATÓRIA. CONCESSÃO APENAS AOS EMPREGADOS EM ATIVIDADE. EXTENSÃO AOS INATIVOS. IMPOSSIBILIDADE (DJ 25.04.2007)
>
> A decisão que estende aos inativos a concessão de abono de natureza jurídica indenizatória, previsto em norma coletiva apenas para os empregados em atividade, a ser pago de uma única vez, e confere natureza salarial à parcela, afronta o art. 7º, XXVI, da CF/1988.[78]

Assim como os julgados a seguir apresentados, inúmeros são aqueles que privilegiam o negociado sobre o legislado:

> RECURSO DE REVISTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO - FIXAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Em se tratando de turno ininterrupto de revezamento, é válido o elastecimento da jornada especial de seis horas prevista no art. 7º, XIV, da Constituição da República mediante negociação coletiva, não sendo devido o pagamento da sétima e oitava horas diárias como extraordinárias. Para tanto, não se exige que a norma autorizadora do elastecimento da jornada contenha

---

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

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.

[78] Art. 7º [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

> contraprestação expressa em benefício dos trabalhadores. Incide a Súmula nº 423 do TST.[79,80]

> ABONO PREVISTO EM ACORDO COLETIVO - NATUREZA JURÍDICA. Não há como desconsiderar a particularidade contida no instrumento normativo pactuado entre as partes que limitou exclusivamente ao pessoal da ativa o direito à percepção de abonos como forma de retribuição da produtividade, atribuindo-lhe caráter nitidamente indenizatório. É que a autonomia privada coletiva restou elevada a nível constitucional pela Carta Maior de 1988 (artigo 7º, inciso XXIV), e, portanto, merece ser privilegiada. Recurso de revista conhecido e provido.[81,82]

Da verificação das justificativas que foram fonte para as ementas acima colacionadas, percebe-se que, em sua maioria, os argumentos estão baseados em alegações do tipo ser defeso ao Poder Judiciário intervir no livre exercício da vontade coletiva das partes acordantes; estar a flexibilização do Direito do Trabalho fundada na autonomia coletiva privada; com o advento da atual Constituição Federal, deu-se a flexibilização dos direitos trabalhistas e ter-se-ia surgido uma nova representação sindical, mais fortalecida e encarregada de mediar as negociações de classe entre os signatários que transacionam direitos e obrigações; esta seria a orientação de toda consentânea com o Estado Democrático de Direito que visaria prestigiar a liberdade e o consenso construído no exercício da autonomia; os instrumentos normativos coletivos seriam meios hábeis para aliviar o desequilíbrio existente entre empregado e empregador.

Entretanto, verifica-se que tais justificativas são emanadas em processos nos quais, invariavelmente, o trabalhador está perdendo algum direito. “Surgem como ‘justificativa’, como a dizer: ‘perdeu, não; negociou; perder não pode, mas negociar, perdendo, pode’” (CORREIA, 2008, p. 160).

---

[79] Art. 7º [...] XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

[80] BRASIL, 2016a.

[81] Art. 7º [...] XXIV – aposentadoria.

[82] BRASIL, 2010.

Também é interessante observar que no centro de tais justificativas está a garantia constitucional do inciso XXVI do art. 7º que confere, exclusivamente, aos trabalhadores – e não aos empregadores, o direito terem reconhecidos outras benesses que visem a melhoria de sua condição social por meio do reconhecimento das convenções e acordo coletivos de trabalho. Entretanto, as exigências de reconhecimento de tais instrumentos normativos coletivos, na grande maioria dos processos, são feitas pelos empregadores, que, constantemente, têm sido atendidos em quase todos os casos, o que demonstra que há algo errado. Os empregadores, sem a outorga de mandato dos trabalhadores, pedem um direito alheio e são atendidos. Em outras palavras, "os empregadores são vitoriosos ao ganharem um direito do seu adversário" (CORREIA, 2008, p. 163).

4.2 Negociação Coletiva e o Supremo Tribunal Federal

Mesmo com a dificuldade legal imposta pela lei para que as causas trabalhistas cheguem ao Supremo Tribunal Federal,[83] o que se vê, há algum tempo, é que esta Corte vem tomando importantes decisões de interesse justrabalhista, principalmente após a Emenda Constitucional nº. 45/2004 que deu nova redação ao art. 114 da Constituição Federal e aumentou a área de atuação da Justiça do Trabalho (MELLO, 2013). A competência para julgar ações que versem sobre dano moral decorrente de acidente de trabalho,[84] a ação de interdito proibitório resultante de movimento grevista,[85] a execução de contribuições previdenciárias oriundas de sentenças condenatórias,[86] e a competência sindical para atuar como

[83] É que diferentemente do que ocorre com as decisões tomadas pelos Tribunais de Justiça e pelos Tribunais Regionais Federais que não precisam passar por juízo de admissibilidade do Superior Tribunal de Justiça para chegarem até o Supremo Tribunal Federal, as questões tratadas tanto nos Tribunais Regionais do Trabalho quanto àquelas decididas nos Tribunais Eleitorais precisam, necessariamente, passar pelo crivo do Tribunal Superior do Trabalho e Tribunal Superior Eleitoral, respectivamente, antes de chegarem até o STF.

[84] BRASIL, 2005a, b.

[85] BRASIL, 2008b.

[86] BRASIL, 2007b.

substituto processual também na execução do julgado,[87] são alguns exemplos de importantes questões enfrentadas pela Suprema Corte nos últimos anos.

O STF também vem decidindo importantes temas que tratam do dilema negociado *versus* legislado.

Um caso recente e emblemático que chegou ao Supremo Tribunal Federal em 26 de junho de 2008 e que foi julgado somente em 30 de abril de 2015 por meio do Recurso Extraordinário nº. 590415, teve repercussão geral reconhecida por aquela Corte e tratou dos Planos de Dispensa Incentivada, também chamadas de PDIs.[88] A discussão travada no processo era se cláusulas que dão quitação ampla, geral e irrestrita a débitos oriundos de contrato de emprego por constar tal possibilidade no Acordo Coletivo de Trabalho poderiam ser consideradas válidas.[89]

Tal discussão iniciou-se na Justiça do Trabalho de 1º grau no Estado de Santa Catarina quando aquele Juízo não deu procedência ao pedido de uma ex-funcionária do banco estadual que considerou válida a cláusula de renúncia que constava no Plano de Dispensa Incentivada por ela assinado. A ex-empregada, mesmo depois de ter aderido ao PDI, ajuizou reclamação trabalhista pleiteando o pagamento de verbas trabalhistas e questionando a validade de tal cláusula. A referida decisão judicial foi confirmada no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-12).[90]

Entretanto, no Tribunal Superior do Trabalho houve completa modificação no entendimento das instâncias inferiores. Os Ministros participantes do julgamento garantiram que o parágrafo 2º do artigo 477 da CLT,[91] que prevê a

---

[87] BRASIL, 1995.

[88] BRASIL, 2009.

[89] BRASIL, 2015h.

[90] BRASIL, 2005c.

[91] Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direto de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

[...]

liberação do empregador apenas das parcelas especificadas no recibo de quitação, deveria prevalecer sobre a quitação geral conferida pelo PDI.[92,93] Houve o entendimento de que a cláusula de quitação era nula por ser genérica e que os empregados poderiam discutir judicialmente os valores pagos para apuração de eventuais diferenças.

Desse entendimento houve recurso ao STF e a conclusão dos Ministros da Corte Suprema foi no sentido de que, ao se tratar de negociações no âmbito coletivo, há igualamento de forças entre as partes com paridade de armas, justificando-se a retirada da proteção estatal detectada quando se está diante de um trabalhador individual sujeito ao poder econômico do empregador, autorizando-se a renúncia genérica a direitos mediante adesão a plano de demissão voluntária. É que, segundo o entendimento firmado, tratando-se de negociação coletiva, a entidade sindical é detentora de poder social, político e de barganha que autoriza a atenuação da proteção ao trabalhador, dando espaço a outros princípios, dentre os quais aqueles que autorizam a prevalência de planos de dispensa incentivada como aquele tratado nos autos.

No v. acórdão fora fixada a seguinte tese:

> 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.[94]

Segundo informação do Presidente da Corte Suprema a época desta decisão, haviam 2.396 processos sobrestados sobre este mesmo tema e que, com o resultado, puderam ter seu julgamento continuado com adoção da tese firmada.[95,96]

---

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

[92] BRASIL, 2007a.

[93] BRASIL, 2008a.

[94] BRASIL, 2015h.

[95] BRASIL, 2015g.

E não foram apenas estes os efeitos produzidos pela referida decisão. O PL nº. 4.962/2016 que trata da mais recente tentativa de flexibilização dos direitos trabalhistas através da negociação coletiva, utilizou argumentos expostos pelo ministro relator do v. acórdão em suas justificativas para encaminhar o referido projeto. Constou do relatório de justificativa ao projeto:[97]

> A exegese desses dispositivos constitucionais relativos à negociação coletiva foi realizada pelo Supremo Tribunal Federal, no precedente RE 590.415-SC (Rel. Min. Luís Roberto Barroso, julgado em 30/04/15, por unanimidade), ao exercer o controle de constitucionalidade das decisões judiciais da Justiça do Trabalho, vindo a traçar limites menos restritivos à autonomia negocial coletiva, assim se pronunciando: [...]
>
> No corpo do voto de Sua Excelência, o Ministro Relator explicitou as razões pelas quais se fazia necessário recolocar o problema dos limites da autonomia negocial coletiva em seus termos constitucionais e internacionais, assim se pronunciando: [...]

No relatório ainda são proferidas críticas contundentes à Justiça do Trabalho:

> A diretriz traçada pelo Supremo Tribunal Federal, como *ratio decidendi* desse *leading case*, se deveu ao quadro jurisprudencial refratário à flexibilização de direitos trabalhistas apresentado pela Justiça do Trabalho em suas diferentes instâncias, calcada numa concepção superlativamente abrangente da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Posteriormente a este julgamento do STF, mais precisamente em 08 de setembro de 2016, fora julgado monocraticamente o Recurso Extraordinário nº 895759, entrado naquela corte em 17 de junho de 2015. O caso

---

[96] A Coordenadoria de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho publicou, na sua área do Portal do TST, a relação de 42 temas com repercussão geral reconhecida, pendentes de análise do mérito pelo Supremo Tribunal Federal. No ano de 2012, já eram 27.636 recursos extraordinários, nos quais as partes pretendiam exame do STF. Já naquela época, encontravam-se sobrestados na Vice-Presidência do TST, aguardando que o Supremo definisse seu entendimento sobre a matéria, depois de já ter reconhecido sua repercussão geral. Outros 2.313 se referiam a temas que ainda aguardavam a análise sobre a existência ou não de repercussão geral (TST, 2012).

[97] BRASIL, 2016a.

tratava da proibição aplicada pelo Tribunal Superior do Trabalho à supressão do pagamento de horas *in itinere* com os reflexos legais, por meio de norma coletiva.

Para o TST o pagamento das horas *in itinere* estava devidamente assegurado pelo art. 58, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho,[98] norma revestida de ordem pública que não poderia ser suprimida por meio de norma coletiva ainda que mediante a concessão de outras vantagens aos empregados.

Ao chegar ao Supremo, o Ministro sorteado como relator do processo usou da prerrogativa conferida pela lei processual vigente a época[99] para, por meio de decisão monocrática, dar provimento ao Recurso Extraordinário, afastando a condenação do empregador ao pagamento de horas *in itinere*, bem como dos respectivos reflexos salariais.[100]

O fundamento para o provimento do recurso foi a aplicação da decisão tomada pela Corte no RE 590.415, mencionado anteriormente. Sobre tal deliberação fora interposto Agravo Regimental e o caso ainda segue seu tramite. Entretanto, a se confirmar o quanto decidido pelo Ministro, haverá imediata aplicação em centenas de outros casos já que este também era representativo da controvérsia.

---

[98] Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§1º [...]

§2º. O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

[99] Código de Processo Civil de 1973:

Art. 557. O relator negará seguimento a recurso manifestamente inadmissível, improcedente, prejudicado ou em confronto com súmula ou com jurisprudência dominante do respectivo tribunal, do Supremo Tribunal Federal, ou de Tribunal Superior.

§ 1º-A Se a decisão recorrida estiver em manifesto confronto com súmula ou com jurisprudência dominante do Supremo Tribunal Federal, ou de Tribunal Superior, o relator poderá dar provimento ao recurso.

[100] BRASIL, 2016b.

Existem muitos outros casos no Supremo Tribunal Federal em matéria de direito do trabalho.[101,102] Buscando a flexibilização dos direitos dos trabalhadores, alguns destes casos tratam do conflito entre o legislado e negociado, aproveitando-se da tendência neoliberal e do momento político-econômico vigente que também acabou, infelizmente, afetando a mais alta Corte do país.

---

[101] A inconstitucionalidade da denúncia da Convenção 157 da OIT que proíbe a dispensa arbitrária (ADI 1625); competência da Justiça do Trabalho para execução de título judicial após a instituição do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais (RE 590880); competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ação sobre pedido de complementação de aposentadoria, mesmo em se tratando de regras estabelecidas por leis estaduais (RE 594435); isonomia entre trabalhador avulso portuário e trabalhador portuário com vínculo empregatício permanente com extensão do adicional de risco portuário ao trabalhador avulso (RE 597124); responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviço (RE 760931); equiparação de direitos trabalhistas entre terceirizados e empregados de tomadora de serviços integrante da Administração Pública (RE 635546); representatividade sindical de micro e pequenas indústrias artesanais (RE 646104); proteção objetiva da estabilidade da gestante diante do desconhecimento da gravidez pelo empregador que rescinde, imotivadamente, o contrato de trabalho (RE 629053); aplicação imediata EC nº 20/98 quanto à competência da Justiça do Trabalho para execução de contribuições previdenciárias decorrentes de sentenças anteriores à sua promulgação (RE 595326); recepção, pela CF/88, do art. 384 da CLT, que dispõe sobre o intervalo de 15 minutos para trabalhadora mulher antes do serviço extraordinário (RE 658312); competência para julgamento de abusividade de greve de servidores públicos celetistas (RE 846854); extensão da estabilidade excepcional do art. 19 do ADCT a empregados de fundação privada (RE 716378); competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar lides relativas a contrato de representação comercial (RE 606003); extensão de direitos concedidos aos servidores públicos efetivos aos servidores e empregados públicos contratados para atender necessidade temporária e excepcional do setor público (ARE 646000); demissão sem justa causa de professor sem prévia instauração de inquérito administrativo, não obstante a previsão no regimento interno da instituição privada de ensino (RE 631053); necessidade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores (ARE 647651); validade da exigência do depósito recursal como pressuposto de admissibilidade do recurso extraordinário na Justiça do Trabalho (RE 607447); licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista (ARE 713211); possibilidade de recusa de aplicação do art. 94, II, da Lei 9.472/1997 em razão da invocação da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, sem observância da regra de reserva de plenário (ARE 791932).

[102] Segundo dados do STF atualizados para 20/10/2016, encontram-se sobrestados no TST em razão de repercussão geral, 65.444 processos (STF, 2016).

5. PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

A ampla liberdade econômica e a livre concorrência sem correção por parte do Estado são incapazes de harmonizar os interesses individuais, sendo fator de aumento da disparidade econômica e acentuação das classes sociais que se opõem e ameaçam a existência do próprio Estado, ente capaz de corrigir tais desigualdades (SÜSSEKIND *et al.*, 2003, p. 39).

A mágica preconizada por aqueles que acreditam haver uma "mão invisível" que auto-organizaria e autorregularia o mercado – de trabalho – na verdade não trouxe o equilíbrio de forma justa às partes que sempre se deu bem abaixo da margem do pleno emprego, seja pelo desemprego ou pelo subemprego, negando ao trabalhador seu direito à cidadania (OLIVEIRA; GENNARI, 2009).

Segundo SOUTO MAIOR (2000, p. 184–185):

> [...] importa verificar que o direito do trabalho atribui um valor ao trabalho não em decorrência das possibilidades econômicas, mas em consonância com as necessidades humanas, o que dá ao direito um aspecto ético e moral.

Neste sentido, o Estado tem papel fundamental na vida dos cidadãos e, por isso, é possível afirmar que ele não pode se limitar a intervenções mínimas, abaixo de sua importância:

> Nesse aspecto intervencionista a ação do Estado faz-se sentir de maneiras diversas, seja regulamentando a iniciativa privada, seja fomentando-a e vigiando-a, seja substituindo-se a ela em benefício do interesse coletivo (SÜSSEKIND et al., 2003, p. 39).

Muito embora o particular, as organizações de interesses – como associações e sindicatos, os partidos políticos, entre outros, sejam atores importantes para a existência do sistema, o ator fundamental para o equilíbrio é o

Estado. Ele exerce papel fundamental na função produtiva na medida em que transforma impostos e contribuições em bens e serviços sociais. Além disso, é o Estado quem tem a função de direcionar e regular todo processo econômico nacional, devendo: traçar os objetivos nacionais; estabelecer as políticas conjunturais, prevenindo e neutralizando as crises; estabelecer as metas a serem conquistadas nos serviços de comunicação, desenvolvimento, política educacional, política social, infraestrutura, etc., sempre buscando o aumento da produtividade nacional; criar incentivos não com a finalidade de coagir o setor privado, mas com o objetivo de orienta-lo na busca dos fins planejados pelo Estado; intervir na ordem econômica buscando equilibrar a oferta e demanda, impedindo a concentração de capital e buscando a modernização setores atrasados, sem deixar de buscar e garantir o pleno emprego (PELAYO, 2009).

Combater a intervenção do Estado na atividade econômica com a total liberdade de ação dos outros atores econômicos no ambiente do mercado, não promoveu o tão esperado crescimento da sociedade como pregado por aqueles que defendem esta ideia.

O Estado tem como uma de suas funções mais importantes impulsionar o crescimento. Entretanto, deve, também, controlar e orientar esse crescimento para que gere menos custos existenciais, sociais e econômicos. Desta forma o Estado não pode querer crescer tendo apenas objetivos econômicos, mas deve observar também o crescimento dos valores sociais e existenciais para que seja fonte geradora de crescimento do bem-estar, com a melhoria das questões de saúde, de educação, de habitação, de emprego, entre outras. (PELAYO, 2009, p. 55).

Isto porque nem sempre ter mais significa necessariamente estar melhor. O aumento da produção por si só não significa um aumento automático do bem-estar individual e social.

A estagnação econômica gera problemas, mas também o crescimento indiscriminado é fator de crises sociais tais como a exploração dos trabalhadores e a radicalização da luta de classes com a polarização de seus níveis.

O Estado tem papel fundamental para que haja o necessário equilíbrio (GRECO, 2009, p. 69).

Não haveria como garantir o desenvolvimento nacional sem a presença de um Estado que estabeleça à livre iniciativa a obrigação de oferecer um trabalho valorizado socialmente e que respeito a dignidade humana do trabalhador.

As principais justificativas usadas por aqueles que defendem a flexibilização dos direitos trabalhistas são a necessidade de adaptação à nova estrutura produtiva e a busca pelo combate ao desemprego (ROCIO SOUZA, 2011, p. 174). É como se em nome da governabilidade e da empregabilidade, tudo devesse ser permitido, até mesmo a usurpação dos direitos dos trabalhadores (GONÇALVES; KNEIPP, 2013, p. 24).

Como disse ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES (2001, p. 187):

> O trabalho, no entanto, não pode ser concebido como mero fator de produção, pois diferentemente do capital e dos recursos naturais, há por trás dele o homem, que deve ser respeitado em toda a sua dignidade.

Neste diapasão, a negociação coletiva não pode surgir como meio de flexibilização e caminho de desconsideração de direitos trabalhistas já assegurados sob o discurso de que a suposta rigidez da flexibilização trabalhista impede o crescimento e as contratações, mesmo porque a alegação de rigidez no direito trabalhista da atualidade é uma falácia.

> O que fica patente na observação de dados concretos é que, embora direito do trabalho e economia tenham ligação, o desmantelamento do direito do trabalho não é apto a apresentar sucesso econômico para as empresas. O avanço econômico depende, mais precisamente, de várias outras determinantes que não só a redução do custo do trabalho. Neste sentido, não há uma razão de ordem lógica, do ponto de vista econômico, para se pensar em desregulação do direito do trabalho, como forma de proporcionar avanço econômico (SOUTO MAIOR, 2000, p. 158).

Ressalte-se que o contrato de trabalho isento de qualquer ditame protetor se assemelharia a um contrato de direito comum que sequer ainda existe no Direito Civil atual, cujo princípio norteador já não é, exclusivamente, aquele do Pacta Sunt Servanda onde o contrato "fazia lei entre as partes", mas, principalmente, o princípio da Função Social do Contrato onde a liberdade de contratar estará limitada pela função social do contrato.[103]

Neste sentido, o Direito do Consumidor, sendo considerado um sistema moderno justamente por estar repleto de princípios protetores à categoria dos consumidores,[104] descaracteriza, por analogia, a alcunha pejorativa de paternalismo indevidamente aplicada ao Direito do Trabalho. É que se este, ao ser um conglomerado de normas que busca proteger uma determinada categoria – dos trabalhadores, é considerado uma ameaça a economia, por que aquele não o é? (MOREIRA GOMES, 2001, p. 142).

Desta forma, a proteção ao trabalhador é imanente ao sistema judicial trabalhista e sua retirada, mesmo que seja por meio de acordo ou convenção coletiva, constitui verdadeiro retrocesso social, com a desconstrução dos alicerces trabalhistas edificados no curso da história:

> Assim, se o princípio protetor aparece como uma resposta a princípios constitucionais fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, o fim do Direito Laboral significaria a violação desses princípios e o desprezo à necessidade de convivência, como está na Constituição, entre princípios econômicos e sociais (MOREIRA GOMES, 2001, p. 144).

SOLANGE TELES DA SILVA (2015, p. 102–103), ao tratar do direito às políticas públicas como instrumento da ação governamental, traz a importância da presença estatal para a realização de objetivos socialmente relevantes, ainda que por meio da persuasão:

> No Estado social de direito, política pública passa então a ser concebida não mais no sentido de intervenção sobre a atividade

[103] Art. 421 do Código Civil de 2002: A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.

[104] A começar pelo título dado a legislação consumerista – Código de Defesa do Consumidor.

> privada, mas de diretriz geral tanto para a ação dos indivíduos e organizações, como do próprio Estado.

A aplicação deste conceito à questão da prevalência de normas reguladoras e protecionistas em detrimento daquelas de ordem negocial, abre a possibilidade de existência de situações pactuadas entre as partes, desde que exista o respeito as diretrizes gerais, ou seja, às bases fundamentais asseguradas pela lei. Sendo assim, não há novidade a ser inaugurada, devendo ser mantida a interpretação de prevalência do negociado somente se não houver usurpação de direitos assegurados aos trabalhadores pela lei.

Uma época precede e dá lugar à seguinte. Pelo passado podemos projetar o futuro (LEÃO XIII, 1999, p. 55). A análise de épocas mais remotas em que o trabalho era totalmente desprotegido ou, de épocas mais recentes em que o neoliberalismo relativizou demasiadamente os direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores, trouxe a experiência de que a ausência do Estado levou a classe trabalhadora ao mais alto grau de exploração.

> A ponderação dessas normas é o que conduz a um ordenamento jurídico composto por um núcleo de direitos fundamentais dos trabalhadores, inalterável *in pejus* pela negociação coletiva ou seja, um núcleo definitivo do direito do Trabalho, cuja presença da Constituição garante a dignidade do trabalhador, independentemente das eventuais e já costumeiras crises econômicas pelas quais atravessa nosso país, e pelo princípio da liberdade sindical reconhecido na constituição em todos os seus aspectos, sem que as técnicas flexibilizadoras eliminem por completo a possibilidade de proteção ao empregado (MOREIRA GOMES, 2001, p. 174).

É certo que a ação estatal terá que ser na medida exata para que não haja impedimento na participação de todos os entes sociais e econômicos, sob pena de prejuízo da democracia que quer ser pluralista. O Estado tem papel fundamental na gestão de todos estes fatores, direcionando as políticas ainda que seja por meio de lei.

> O Estado, como se evidencia, tem sua soberania, seu poder de decisão fragilizados pela globalização econômica, todavia, se ainda se vive em sociedade, deve-se procurar outros modelos garantidores

> de valores, que não só os econômicos (MOREIRA GOMES, 2001, p. 187).

Portanto, a interferência no mercado de trabalho com o objetivo de criar empregos, manter os existentes, conferir proteção ao trabalhador que albergue desde salários condignos até o combate a precarização que ponha em risco sua saúde física e mental, são questões fundamentais a serem defendidas pela sociedade e por um Estado que quer ser desenvolvido, avançado e fonte garantidora de bem-estar para seus cidadãos.

Os direitos dos trabalhadores, principalmente aqueles que buscam garantir-lhes a humanidade perdida em épocas de exploração acentuada e ainda verificada em muitos lugares, “devem ser considerados sempre de forma universal e indissociáveis. Portanto, a perda de um significa a supressão e o esmagamento dos demais”, o que não pode ser admitido (GONÇALVES; KNEIPP, 2013, p. 25).

> O estudo dos princípios revela que, diferentemente das regras, a utilização de um princípio não exclui os demais daquele sistema jurídico. O Estado ainda desempenha função importante na regulação das condições de trabalho. Até porque a manutenção de valores, tais quais a dignidade do homem e a justiça social apenas pela via da negociação coletiva, mostra-se, insuficiente, tanto diante das especificidades do nosso mercado de trabalho, quanto do quadro de desemprego trazido pela globalização (MOREIRA GOMES, 2001, p. 187).

Para proteger o trabalhador e impedir um retrocesso social, o mundo do trabalho contemporâneo precisa e continuará precisando de uma atuação estatal significativa frente a sociedade globalizada que defende o Estado mínimo, bem como frente as inovações tecnológicas, informatização dos processos produtivos, inteligência artificial e revolução dos meios de comunicação de massa (MARQUES, 2008, p. 16).

A democracia trabalhista ainda não tem maturidade suficiente para que o Estado se abstenha de intervir nas relações que permeiam seu âmbito. Ainda não há o equilíbrio de poder necessário nas relações coletivas por ausência

de organizações fortes do lado da balança onde está a grande massa de trabalhadores.

A flexibilização e a desregulamentação dos direitos do trabalhador por meio da negociação coletiva feita no âmbito de entidades fracas e não representativas dos interesses dos empregados retrocederá à visão individualista do Direito Civil que entendia o trabalho como manifestação livre de vontade da qual uma parte contrata a força de trabalho de outra. O direito do trabalho veio para, justamente, demonstrar que esta visão não passa de uma ficção, integrando os trabalhadores à sociedade civilizada, garantindo-lhes direitos de ordem econômica-salarial, mas, principalmente, direitos fundamentais e básicos como o de descansar (férias, descanso semanal remunerado, etc), o de ser compensado pelo desgaste a sua saúde (adicional de insalubridade), etc. (SIQUEIRA NETO, 2013, p. 155–156).

Na atualidade da situação a que hoje o país e suas instituições se apresentam, deferir à negociação coletiva a ampla prerrogativa de negociar qualquer direito do trabalhador é possibilitar o retrocesso social a época em que os trabalhadores pouco haviam conquistado, o que não pode ser permitido tampouco admitido.

6. CONCLUSÃO

O trabalho não é uma mercadoria (OIT, 1944, p. 19), não se justificando que dele só se busque a satisfação do lucro, principalmente se a vontade que se quer saciar é daquele que recebeu o trabalho e não daquele que o prestou.

Neste sentido é que o direito do trabalho não deve se prestar somente à regulação das relações laborais mas, também é seu objetivo dar proteção ao trabalho e ao trabalhador, devendo a economia estar sujeita aos caminhos que tenham como destino o cumprimento de tal campo protetivo. Assim, não são os direitos do trabalhador que devem estar a serviço do sucesso econômico, mas a

economia que deve estar a serviço da mais ampla realização dos direitos laborais. Neste âmbito, o Direito do Trabalho possibilita a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, na medida em que fornece àqueles explorados economicamente por alguém, mecanismos jurídicos de valorização do seu trabalho. Portanto, não é admissível que a ordem econômica sob a lógica matemática da acumulação do capital para o crescimento econômico, obstaculize o Direito do Trabalho que tem por lógica a distribuição que resulta em justiça social.

A flexibilização é fenômeno que pode dar certo em países considerados ricos, pois, na maioria deles, a participação dos trabalhadores na empresa é grande e intensa, além disso as convenções coletivas e o sistema de seguridade social são muito mais desenvolvidos e eficientes.

Já no Brasil, a aplicação deste modelo na forma defendida, dificilmente daria certo. Para que se pudesse começar a pensar na flexibilização como algo positivo, teria que se resolver, primeiramente, o problema de representação dos interesses do conjunto dos trabalhadores pelos sindicatos e sua capacidade de contribuição para a construção de um projeto nacional na política de trabalho juntamente com outros segmentos da sociedade. Na atual conjuntura, o prestigio as negociações coletivas somente pode se dar nos limites conferidos pela Constituição Federal, ou seja, como um direito conferido aos trabalhadores – e não aos empregadores, para a melhoria de suas condições sociais.

Percebe-se, portanto, que a simples menção de que a alteração do modelo hoje existente para um que flexibilizasse os direitos por meio de acordo, “atualizaria” e prepararia as relações de trabalho para o mundo contemporâneo, não parece ser suficiente a justificar tamanha transformação estrutural. A afirmação da necessidade imediata de alívio ao suposto excesso de protecionismo existente, não se justificou. A ideia de que o direito do trabalho trataria o trabalhador como um infante que não sabe o que é bom para si e que, por esta sua incapacidade, teria que ter na lei trabalhista um pai a lhe proteger e defender, ainda que isto ou aquilo fosse contra sua própria vontade, não parece ser argumento suficiente para romper o sistema. O direito do trabalho visto, exageradamente, por aqueles que o pretendem modificar como a mera figura de um pai que sabe o que o

filho precisa, portanto, altamente paternalista, tem que ser submetida à luz da razão pela qual se deu a construção de tal direito.

Ademais, a questão a ser tratada, no fundo, não parece ser a maturidade do empregado. Não seria, talvez, o grau de intelectualidade do trabalhador que estaria em pauta para justificar tal "modernização" do direito do trabalho. A questão que se coloca é se o trabalhador, intelectual ou não, maduro ou não, capacitado ou não, tem independência e autonomia suficiente para estar em pé de igualdade em eventual negociação de um direito seu. E, para se chegar a esta conclusão, a representação sindical, instituto criado para dar igualdade as partes – empregador e empregado, não demonstra ser suficiente para equiparar este àquele por uma série de razões já expostas.

O que nivela os competidores é a equivalência das armas. Em época de Jogos Olímpicos, as categorias de sexo, peso e idade de cada modalidade demonstram que o resultado do jogo somente será justo se os competidores estiverem no mesmo nível, em igualdade, ou seja, sejam do mesmo sexo, tenha em média o mesmo peso ou a mesma idade, e tenham que superar exatamente os mesmos obstáculos. Somente assim a medalha será entregue com justiça.

O mesmo ocorre no direito do trabalho. O problema é que, ao que se apresenta, o nivelamento "das categorias" (empregado e empregador) no direito do trabalho não se dá em grau de justiça com a criação da figura da "categoria dos trabalhadores" representada pelo órgão sindical competindo com a "categoria patronal". É que o obstáculo a ser vencido é o poder do capital e este nunca está no mesmo grau de alcance para o trabalhador (categorizado ou individualizado) como está para o empregador (categorizado ou individualizado[105]).

Desta forma, conclui-se que o problema não é de maturidade do trabalhador para sua libertação para a negociação. A grande maioria dos trabalhadores pode ter a maturidade que tiver pois isto nunca lhe dará o poder de barganha necessário para fazer frente aos interesses do empregador, esteja

[105] Apesar que mesmo "individualizado" será coletivo pois formado por, no mínimo, dois sócios. A exceção das novas formas empresariais como a EIRELE, etc.

representado ou não por entes coletivos, em razão das deficiências atualmente identificadas nestes últimos.

O que na verdade há é uma flagrante crise sindical que somente aumentaria caso fossem aumentadas as possibilidades de negociação coletiva já existentes sem a devida reforma estrutural neste sistema.

Diante de todas as complexidades e dificuldades relativas ao mundo do trabalho no Brasil, não se é possível permitir um processo de flexibilização que não preserve um núcleo protetivo intangível de direitos aos trabalhadores.

Assim, enquanto o ser humano necessitar de um trabalho para sobreviver, estará justificada a ação do Estado na proteção integral de todos os direitos emanados da execução deste mesmo trabalho.

REFERÊNCIAS

ADORNO JÚNIOR, Hélcio Luiz; COMBE, Ana Paula. *As Reformas Necessárias na Estrutura Sindical Brasileira*. Universitas, Ano 9; n. 16 p. 11–38 , jan. 2016. Disponível em: <http://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/viewFile/213/143>.

AGUIAR, Antonio Carlos. *Negociação Coletiva de Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

ALEXY, Robert. *Teoria dos Direitos Fundamentais*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

ALMEIDA, Fernanda Dias Menezes De. *Os Direitos Fundamentais na Constituição de 1988*. Revista do Advogado, Ano XXVIII; nº. 99 p. 42–53, set. 2008.

ALMEIDA, Renato Rua De. *Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*. In: CALVO, Adriana; ROCHA, Andrea Presas (Orgs.). Direitos Fundamentais Aplicados ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010. p. 143–149.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli De. *A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção dos Direitos Humanos do Trabalhador*. Revista LTr, v. 71, nº. 5 p. 604–615, maio 2007.

ALVES, Jéssica. *Reforma trabalhista proposta por Temer quer alterar CLT e ampliar terceirização.* O Estado de S. Paulo. São Paulo, 8 set. 2016. Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,reforma-trabalhista-proposta-por-temer-quer-alterar-clt-e-ampliar-terceirizacao,10000074765>.

ANAMATRA. *Juízes do Trabalho fazem greve nesta quarta-feira*. Jornal do Comércio. Porto Alegre, 2014. Disponível em: <http://www.amatra4.org.br/publicacoes/imprensasub/326-juizes-do-trabalho-fazem-greve-nesta-quarta-feira>.

ANDREUCCI, Ricardo Antonio. *Direito Penal do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

AROUCA, José Carlos. *Curso Básico de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2006.

ARRUDA, Kátia Magalhães. *Direito Constitucional do Trabalho - Sua Eficácia e o Impacto do Modelo Neoliberal*. São Paulo: LTr, 1998.

ARRUDA PINTO, Roberto Parahyba de. *Pela Aprovação da Convenção nº. 87 da OIT, pelo Congresso Nacional, nos termos do artigo 5º., par. 3º., da Constituição Federal*. Revista do Advogado. Ano XXVIII, nº. 97 p. 184–190 , maio 2008.

ASSIS RODRIGUES, Geisa de. *O Direito Constitucional ao Meio Ambiente Ecologicamente Equilibrado*. Revista do Advogado. Ano XXIX, nº. 102 p. 47–51 , mar. 2009.

BAPTISTA, Patrícia Ferreira. *Servidor Público: direito adquirido e irredutibilidade de vencimentos*. Revista de Direito, p. 15–31, 2000. Disponível em: <http://sindafs.org.br/assetmanager/assets/master/art_direitoadquir.pdf>.

BAGNOLI, Vicente. *Direito e Poder Econômico: Os Limites Jurídicos do Imperialismo Frente aos Limites Econômicos da Soberania*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

_____. *Direito Econômico*. São Paulo: Atlas, 2013.

BALBINO, Gabriela Szelest Peres. *Tratamento Constitucional do Trabalho Humano: Pretensão Constitucional e Realidade Contemporânea*. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2008. Disponível em: <http://tede.mackenzie.br/jspui/handle/tede/1227>.

BARACAT, Eduardo Milléo. *Fontes das Obrigações Trabalhistas*. Revista LTr, v. 71, nº. 2 p. 162170 , fev. 2007.

BELMONTE, Alexandre Agra. *Os Desafios da Negociação Coletiva: Negociado x Legislado*. Anais da Academia Nacional de Direito do Trabalho 2012. In: MANNRICH, Nelson et al. (Orgs.). Novos Temas e Desafios no Mundo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2013. p. 65–74.

BELTRAN, Ari Possidonio. *O Meio Ambiente e o Direito do Trabalho*. Revista do Advogado. Ano XXIX, nº. 102 p. 17–28 , mar. 2009.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. *Os Direitos Sociais dos Trabalhadores*. In: TANAKA, Sônia Yuriko Kanashiro (Org.). Direito Constitucional. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 232–271.

_____. *Os Direitos Sociais nos Principais Documentos Internacionais de Proteção aos Direitos Humanos e Sua Eficácia no Brasil*. Disponível em: <http://www.mackenzieonline.com.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/patricia_tuma.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2016.

_____; OZÓRIO, Paula Cristina Monte; DIAS, Vivian Christina S. Fernandez. *Organização Sindical*. In: SIQUEIRA NETO, José Francisco; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins (Orgs.). Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946. V. 1. São Paulo: Atlas, 2015. p. 218–263. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522496020/pageid/227>. Acesso em: 14 nov. 2016.

BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 1992.

BRASIL. *Aprovação da Mensagem nº. 78 de 2003*. Brasília: Presidência da República, 2003. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/diarios/BuscaDiario?tipDiario=1&datDiario=01/05/2003&paginaDireta=09312>. Acesso em: 22 out. 2016.

BRASIL. *Conclusão dos Trabalhos da Medida Provisória nº. 680 de 6 de julho de 2015 na Câmara dos Deputados*. Brasília: Câmara dos Deputados, 2015a. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD00201510070017100 00.PDF#page=574>. Acesso em: 23 out. 2016.

BRASIL. *Conflito de Competência nº. 7.204 - Dano Moral Decorrente de Acidente de Trabalho*. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2005a.

BRASIL. Constituição (1824). *Constituição Politica do Imperio do Brazil*. Rio de Janeiro: [s.n.], 1824. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm>. Acesso em: 24 maio 2016.

BRASIL. Constituição (1891). *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil.* Rio de Janeiro: [s.n.], 1891. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm>. Acesso em: 24 maio 2016.

BRASIL. Constituição (1934). *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*. Rio de Janeiro: [s.n.], 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 24 maio 2016.

BRASIL. Constituição (1937). *Constituição dos Estados Unidos do Brasil*. Rio de Janeiro: [s.n.], 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 24 maio 2016.

BRASIL. Constituição (1946). *Constituição dos Estados Unidos do Brasil*. Rio de Janeiro: [s.n.], 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 24 maio 1946.

BRASIL. Constituição (1967). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: [s.n.], 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 24 maio 2016.

BRASIL. Emenda Constitucional (1969). *Emenda Constitucional nº. 1*. Brasília: [s.n.], 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 24 maio 2016.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: [s.n.], 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 24 maio 2016.

BRASIL. *Emendas ao Projeto de Lei nº. 134 de 2001*. Brasília: Senado Federal, 2002. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/diarios/BuscaDiario?tipDiario=1&datDiario=23/02/2002&paginaDireta=00728>. Acesso em: 22 out. 2016.

BRASIL. *Exposição de Motivos da Medida Provisória nº. 680 de 6 de julho de 2015*. Brasília: [s.n.], 2015b. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=558D6FF8BF4EF7B20201A384306372C8.proposicoesWeb2?codteor=1396737&filename=Tramitacao-MPV+680/2015>. Acesso em: 23 out. 2016.

BRASIL. *Lei nº. 13.189 de 19 de Novembro de 2015*. Brasília: Presidência da República, 2015c. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=20/11/2015&jornal=1&pagina=1&totalArquivos=384>. Acesso em: 23 out. 2016.

BRASIL. *Medida Provisória nº. 680 de 6 de Julho de 2015*. Brasília: Presidência da República, 2015d. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=558D6FF8BF4EF7B20201A384306372C8.proposicoesWeb2?codteor=1357846&filename=Tramitacao-MPV+680/2015>. Acesso em: 23 out. 2016.

BRASIL. *Medida Provisória nº. 680 de 6 de Julho de 2015 - Votação de Destaque*. Brasília: Câmara dos Deputados, 2015e. 67 p. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD00201510150017600000.PDF#page=67>. Acesso em: 23 out. 2016.

BRASIL. *Projeto de Lei de Conversão nº. 18, de 2015*. Brasília: Senado Federal, 2015f. 122 p. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/diarios/BuscaDiario?tipDiario=1&datDiario=29/10/2015&paginaDireta=00122>. Acesso em: 23 out. 2016.

BRASIL. *Projeto de Lei nº. 5.483 de 2001 de iniciativa da Presidência da República*. Brasília: Presidência da República, 2001a. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD05OUT2001.pdf#page=28>. Acesso em: 20 out. 2016.

BRASIL. *Recurso de Embargos nº. 573500-40.2004.5.12.0035 - Validade de Programa de Desligamento Incentivado*. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2008a. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2006&numProcInt=199407&dtaPublicacaoStr=15/02/2008 00:00:00&nia=4332368>. Acesso em: 29 out. 2016.

BRASIL. *Recurso de Revista nº. 573500-40.2004.5.12.0035 - Validade de Programa de Desligamento Incentivado*. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2007a. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2006&numProcInt=199407&dtaPublicacaoStr=16/02/2007 00:00:00&nia=4143415>. Acesso em: 29 out. 2016.

BRASIL. *Recurso de Revista nº. 574-57.2010.5.15.0122 - Validade da Fixação de Turno Ininterrupto de Revezamento por Negociação Coletiva*. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2016a. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR - 574-57.2010.5.15.0122&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAMkGAAG&dataPublicacao=18/03/2016&localPublicacao=DEJT&query=abono a>. Acesso em: 10 nov. 2016.

BRASIL. *Recurso de Revista nº. 6200-51.2004.5.15.0095 - Validade de Abono Previsto em Norma Coletiva Apenas para Trabalhadores em Atividade*. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2010. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR - 6200-51.2004.5.15.0095&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAHtbAAS&dataPublicacao=10/09/2010&localPublicacao=DEJT&query=790500>. Acesso em: 10 nov. 2016.

BRASIL. *Recurso Extraordinário nº. 193503 - Legitimidade Sindical como Substituto Processual na Execução de Julgado*. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 1995.

BRASIL. *Recurso Extraordinário nº. 438639 - Competência para Julgar Dano Moral Decorrente de Acidente de Trabalho*. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2005b.

BRASIL. *Recurso Extraordinário nº. 569056 - Competência para Execução de Contribuições Previdenciárias*. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2007b.

BRASIL. *Recurso Extraordinário nº. 579648 - Interdito Proibitório Resultante de Movimento Grevista*. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2008b.

BRASIL. *Recurso Extraordinário nº. 590415 - Repercussão Geral - Validade de Plano de Demissão Voluntária*. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2009. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=599718>. Acesso em: 30 out. 2016.

BRASIL. *Recurso Extraordinário nº. 590415 - Sobrestamento de Feitos. Brasília: Supremo Tribunal Federal*, 2015g. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=290618&caixaBusca=N>. Acesso em: 30 out. 2016.

BRASIL. *Recurso Extraordinário nº. 590415 - Validade de Plano de Demissão Voluntária*. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2015h. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=2629027>. Acesso em: 29 out. 2016.

BRASIL. *Recurso Extraordinário nº. 895759 - Supressão de Horas Itinere por Norma Coletiva*. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2016b. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoPeca.asp?id=310267537&tipoApp=.pdf>. Acesso em: 31 out. 2016.

BRASIL. *Recurso Ordinário nº. 573500-40.2004.5.12.0035 - Validade de Programa de Desligamento Incentivado*. Florianópolis: Tribunal Regional do Trabalho da 12a Região, 2005c. Disponível em: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2005/12501a15000/14616_2005.pdf>. Acesso em: 5 nov. 2016.

BRASIL. *Relatório do Projeto de Lei nº. 5.483 de 2001*. Brasília: Câmara dos Deputados, 2001b. Disponível em: <http://camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=BF11DF7C9C2555F0C5ADBA52AA191B50.proposicoesWeb2?codteor=9885&filename=Tramitacao-PL+5483/2001>. Acesso em: 20 out. 2016.

BRASIL. *Relatório Final do Projeto de Lei nº. 5.483 de 2001*. Brasília: Câmara dos Deputados, 2001c. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD05DEZ2001.pdf#page=226>. Acesso em: 22 out. 2016.

BRASIL. *Projeto de Lei n. 4.962 de 2016*. Brasília: Câmara dos Deputados, 2016a. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2081782>. Acesso em: 19 nov. 2016.

BRASIL. *Justificativa do Projeto de Lei n. 4.962 de 2016*. Brasília: Câmara dos Deputados, 2016a. 229-232 p. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD0020160427000620000.PDF#page=229>. Acesso em: 19 nov. 2016.

BRASIL. *Projeto de Lei n. 944 de 2015*. Brasília: Câmara dos Deputados, 2015g. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1190657&ord=1>. Acesso em: 19 nov. 2016.

BRASIL. *Projeto de Lei n. 427 de 2015*. Brasília: Câmara dos Deputados, 2015g. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=947816&ord=1>. Acesso em: 19 nov. 2016.

BRASIL, Gioconda. *Reforma trabalhista e jornada de trabalho de 12 horas geram polêmica.* G1. Brasília, 9 set. 2016e. Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2016/09/reforma-trabalhista-e-jornada-de-trabalho-de-12-horas-geram-polemica.html>.

CALDAS, Roberto de Figueiredo. *Direito Internacional do Trabalho e Direitos Humanos no Brasil: da Internalização à Aplicação*. Revista do Advogado, Ano XXXIII; nº. 121 p. 268–279, nov. 2013.

CAMPANA, Priscila. *O impacto do neoliberalismo no Direito do Trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico*. Revista de Informação Legislativa, Ano 37; n. 147 p. 129–144, jul./set. 2000.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Impetus, 2008.

CAVALCANTE, Talita. *OIT: Salários não acompanharam aumento de produtividade em países desenvolvidos*. Empresa Brasil de Comunicação. Brasília, 7 dez. 2012. Disponível em: <http://www.ebc.com.br/2012/12/oit-salarios-nao-acompanharam-aumento-de-produtividade-em-paises-desenvolvidos>.

CIPRIANI GOMES, Miriam. *Violação de Direitos Fundamentais na Negociação Coletiva de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

CORREIA, Nilton. *Como Prestigiar as Negociações Coletivas. Revista do Advogado*, Ano XXVIII; nº. 97 p. 158–167 , maio 2008.

COSTA, Orlando Teixeira Da. *O Direito do Trabalho na Sociedade Moderna*. São Paulo: LTr, 1999.

D'ARAUJO, Maria Celina (Org.). *Getúlio Vargas*. Brasília: Edições Câmara, 2011. Disponível em: <http://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/7264>. Acesso em: 8 ago. 2016.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Compromisso Social da Empresa e Sustentabilidade - Aspectos Jurídicos*. Revista LTr, v. 71, nº. 3 p. 346–350 , mar. 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

DELVICHE, Victor Rafael. *Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos do Tribunal Superior do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2010.

ESTADÃO. *Proposta de Temer para reforma trabalhista altera CLT e amplia terceirização.* O Dia. São Paulo, 8 set. 2016. Disponível em: <http://odia.ig.com.br/brasil/2016-09-08/proposta-de-temer-para-reforma-trabalhista-altera-clt-e-amplia-terceirizacao.html>.

FERRAZ, Luciano. *STF reabre discussão sobre direito adquirido a teto remuneratório*. Consultor Jurídico. São Paulo, 11 jun. 2015. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-jun-11/interesse-publico-stf-reabre-discussao-direito-adquirido-teto-remuneratorio>.

FOLHAPRESS. *Jornalistas processados por revelar ganho de juízes recebem prêmio*. Valor Econômico. São Paulo, 14 jun. 2016. Disponível em: <http://www.valor.com.br/politica/4600277/jornalistas-processados-por-revelar-ganho-de-juizes-recebem-premio>.

FORJAZ, Ricardo Augusto de Moraes. *Flexibilização do Direito do Trabalho: Modernização ou Retrocesso?* Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2008. Disponível em: <http://tede.mackenzie.br/jspui/handle/tede/1238>.

FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de. *Novas Perspectivas para o Direito Coletivo do Trabalho no Brasil (ou sobre a Premência da Disciplina Legal da Conduta Antissindical)*. Revista do Advogado. Ano XXX, nº. 110 p. 17–23 , dez. 2010.

FURTADO, Celso. *Formação Econômica do Brasil*. 34. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

GALVÃO, Andréia. *O Sindicalismo de Prestação de Serviços e a Flexibilização de Direitos Trabalhistas*. Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Vol. 3, nº. 5 p. 79–105 , 2008.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos; KNEIPP, Bruno Burgarelli Albergaria. *Reestruturação Produtiva, Globalização e Neoliberalismo: Reflexos no Modelo Brasileiro e suas Consequências na Legislação Trabalhista*. Revista do Advogado. Ano XXXIII, nº. 121 p. 18–29 , nov. 2013.

GRECO, Milton. *Observatório Social*. São Paulo: Iglu, 2009.

HINZ, Henrique Macedo. *Direito Coletivo do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

JOÃO, Paulo Sergio. *Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas*. São Paulo: Dialética, 1998.

LEÃO XIII, Papa. *Rerum Novarum*. São Paulo: Paulinas, 1999.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Ministério Público do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

LIMA, Francisco Meton Marques De. *As Implicações Recíprocas Entre o Meio Ambiente e o Custo Social do Trabalho*. Revista LTr, v. 71, nº. 3 p. 327–335 , mar. 2007.

LUNARDI, Ariovaldo. *Contrato Coletivo de Trabalho: O Futuro das Negociações Sindicais no Brasil*. São Paulo: LTr, 1996.

MACKENZIE, Instituto Presbiteriano. *Programa de Pós-Graduação em Direito Político e Econômico - Poder Econômico e seus Limites Jurídicos*. Disponível em: <http://www.mackenzie.br/poder_economico.html>. Acesso em: 12 dez. 2016.

MAGANO, Octavio Bueno. *Política do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1992.

MALLET, Estêvão. *Temas de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

MARQUES, Ana Maria Almeida. *Notações Sobre o Princípio Protetor no Direito do Trabalho na Contemporaneidade e a Precarização do Labor Humano*. Revista Jurídica da Presidência, v. 10, nº. 91 p. 01–31 , 2008. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/217/206>.

MARTINS, Ives Gandra. *A Dualidade da Iniciativa Econômica na Constituição e a Valorização do Trabalho*. In: FREDIANI, Yone (Org.). A Valorização do Trabalho Autônomo e a Livre-Iniciativa. Porto Alegre: Magister, 2015. p. 73–79.

MARTINS, Sergio Pinto. *Convenções da OIT*. São Paulo: Atlas, 2009.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Manifesto Comunista*. São Paulo: Boitempo, 2016.

MATOSO, Filipe. *Temer defende reforma trabalhista e diz que é saída para manter empregos.* G1. Brasília, 24 ago. 2016. Disponível em:

<http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/08/temer-defende-reforma-trabalhista-e-diz-que-e-saida-para-manter-empregos.html>.

MELLO, Marco Aurélio. *O Supremo Tribunal Federal e o Direito do Trabalho - 70 anos da CLT*. Revista do Advogado, Ano XXXIII; nº. 121 p. 194–199 , nov. 2013.

MELO, Raimundo Simão De. *A Ação Civil Pública como Instrumento de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho*. In: BRAMANTE, Ivani Contini; CALVO, Adriana (Orgs.). Temas Controvertidos de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2009. p. 224–251.

_____. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MOLIN, Naiara Dal. *O Fórum Nacional do Trabalho e as Centrais Sindicais Brasileiras*. Revista Latino-Americana de História p. 391–406, mar. 2012. Disponível em: <http://projeto.unisinos.br/rla/index.php/rla/article/viewFile/92/70>.

MOREIRA GOMES, Ana Virginia. *A Aplicação do Princípio Protetor no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6a ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. *Direito Sindical*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

_____. *Participação dos Empregados nos Lucros e Resultados da Empresa*. São Paulo: Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. *Flexibilização do Horário de Trabalho*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2002.

NONOHAY, Daniel Souza De. *Por que os juízes reclamam se ganham tão bem?* Correio do Povo. Porto Alegre, 12 dez. 2011. Disponível em: <http://www.amatra4.org.br/publicacoes/imprensasub/324-por-que-os-juizes-reclamam-se-ganham-tao-bem>.

NUNES, Rizzatto. *O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana – Doutrina e Jurisprudência*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NUSDEO, Fábio. *Curso de Economia*. 9. ed. São Paulo: RT, 2015.

OIT. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho - Declaração da Filadélfia*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 1944. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2016.

_____. *OIT - Organização Internacional do Trabalho*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 1919. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/historia>. Acesso em: 6 ago. 2016.

_____. *Recomendação 143 da OIT - Sobre Proteção e Facilidades a serem Dispensadas a Representantes de Trabalhadores na Empresa*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 1975. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-proteção-e-facilidades-serem-dispensadas-representantes-de-trabalhadores-na-empresa>. Acesso em: 11 nov. 2016.

_____. *Relatório Global da OIT - A Liberdade de Associação e a Liberdade Sindical na Prática: Lições Aprendidas*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2008. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/union_freedom/doc/resumo_relatorio_global_2008_171.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2016.

OLIVEIRA, Roberson De; GENNARI, Adilson Marques. *História do Pensamento Econômico*. São Paulo: Saraiva, 2009.

ORTIZ, Renato. *Mundialização e Cultura*. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

PASTORE, José. *Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva*. São Paulo: LTr, 1995.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Direito Constitucional Descomplicado*. 3. ed. São Paulo: Método, 2008.

PELAYO, Manuel Garcia. *As Transformações do Estado Contemporâneo*. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

PIMENTEL GOMES, Dinaura Godinho. *Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica*. São Paulo: LTr, 2005.

POCHMANN, Marcio. *O Trabalho sob Fogo Cruzado*. São Paulo: Contexto, 2002.

RIBEIRO, Hélcio. *A Revolução de Trinta e as Origens da Legislação Social Brasileira*. In: SIQUEIRA NETO, José Francisco; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins (Orgs.). Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946. V. 1. São Paulo: Atlas, 2015. p. 41–59. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522496020/pageid/50>. Acesso em: 14 nov. 2016.

RIBEIRO DA SILVA, Walküre Lopes; LIMA, Firmino Alves. *Repressão Penal dos Atos Anti-Sindicais*. Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Vol. 3, nº. 5 p. 59–77 , 2008.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O Moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

_____. *Relações de Trabalho na Integração Regional*. São Paulo: Observador Legal, 2002.

ROCIO SOUZA, Vanessa Roberta do. *Flexibilização dos Direitos Trabalhistas & O Princípio da Proibição do Retrocesso Social*. Curitiba: Juruá, 2011.

ROCHA, Luiz Antônio Rabelo. *PCMSO - Teoria e Prática*. São Paulo: LTr, 2011.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Empregabilidade e Precarização do Emprego*. Revista LTr, v. 71, nº. 1 p. 01–14 , jan. 2007.

RONCAGLIA, Daniel. *Greve paralisou 80% dos juízes do Trabalho, diz associação*. Disponível em: <http://www.sindmedacre.com/2014/noticias/c35-noticias/greve-paralisou-80-dos-juizes-do-trabalho-diz-associacao/>. Acesso em: 10 dez. 2016.

SADY, João José. *O Direito à Sanidade no Meio Ambiente de trabalho*. Revista do Advogado. Ano XXVIII, nº. 97 p. 82–88 , maio 2008.

SARAIVA, Renato. *Processo do Trabalho*. São Paulo: Método, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. 11a ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

_____. *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

SIMÓN, Sandra Lia. *A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado*. São Paulo: LTr, 2000.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Contrato Coletivo de Trabalho: Perspectiva de Rompimento com a Legalidade Representativa*. Cadernos do CESIT, nº. 5 p. 1–23 , maio 1991. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/cesit/images/stories/05CadernosdoCESIT.pdf>. Acesso em: 6 nov. 2016.

_____. *Direito do Trabalho e Flexibilização no Brasil*. Revista da Fundação SEADE p. Vol. 11, nº. 1 , 1997.

_____. *O Poder Normativo da Justiça do Trabalho e seu contexto*. Revista do Advogado, Ano XXXIII; nº. 121 p. 152–158 , nov. 2013.

SOARES FILHO, José. *A Proteção da Relação de Emprego*. São Paulo: LTr, 2002.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social*. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. Vol. I p.

STF. *Processos sobrestados em razão da repercussão geral*. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=estatistica&pagina=sobrestadosrg>. Acesso em: 11 dez. 2016.

TELES DA SILVA, Solange. *Políticas Públicas, Desenvolvimento Sustentável e Sustentabilidade*. In: SMANIO, Gianpaolo Poggio; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; BRASIL, Patrícia Cristina (Orgs.). O Direito na Fronteira das Políticas Públicas. São Paulo: Páginas & Letras, 2015. p. 101–105.

TST. *Mais de 40 temas trabalhistas com repercussão geral aguardam decisão do STF*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/1316009>. Acesso em: 11 dez. 2016.

VIANA, Márcio Túlio. *A Proteção Social do Trabalhador no Mundo Globalizado - O Direito do Trabalho no Limiar do Século XXI*. Revista LTr, v. 63, nº. 7 p. 153–186 , jul. 1999. Disponível em: <http://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1145/1078>.

ZAMPIER, Débora. *Juízes e membros do Ministério Público reclamam de nova previdência dos servidores*. Agência Brasil. Brasília, 28 fev. 2012. Disponível em: <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2012-02-28/juizes-e-membros-do-ministerio-publico-reclamam-de-nova-previdencia-dos-servidores>.