

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

Prevalência do negociado sobre o legislado: a utilização de um instrumento de autocomposição como ferramenta de precarização das relações de trabalho

JACYRA JAYANNA CORDEIRO DE ARAÚJO

Prof. Dr. FÁBIO TÚLIO BARROSO
(Orientador)

Recife - PE, 2017
JACYRA JAYANNA CORDEIRO DE ARAÚJO

Prevalência do negociado sobre o legislado: a utilização de um instrumento de autocomposição como ferramenta de precarização das relações de trabalho

Monografia Final de Curso apresentada
como requisito para obtenção do título de
Bacharelado em Direito pelo CCJ/UFPE.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Recife - PE, 2017
JACYRA JAYANNA CORDEIRO DE ARAÚJO

Prevalência do negociado sobre o legislado: a utilização de um instrumento de pacificação das relações de trabalho como forma de precarização

Monografia Final de Curso para obtenção do título de Bacharel em Direito
Universidade Federal de Pernambuco/CCJ/FDR

Data de Aprovação: ____/____/____

Prof. Dr. Fábio Túlio Barroso

Professor (a)

Professor (a)

“As pessoas comerão três vezes ao dia
E passearão de mãos dadas ao entardecer
A vida será livre e não a concorrência
Quando os trabalhadores perderem a paciência
Certas pessoas perderão seus cargos e empregos
O trabalho deixará de ser um meio de vida
As pessoas poderão fazer coisas de maior pertinência
Quando os trabalhadores perderem a paciência
O mundo não terá fronteiras
Nem estados, nem militares para proteger estados
Nem estados para proteger militares prepotências
Quando os trabalhadores perderem a paciência
A pele será carícia e o corpo delícia
E os namorados farão amor não mercantil
Enquanto é a fome que vai virar indecência
Quando os trabalhadores perderem a paciência
Quando os trabalhadores perderem a paciência
Quando os trabalhadores perderem a paciência
Não terá governo nem direito sem justiça
Nem juízes, nem doutores em sapiência
Nem padres, nem excelências
Uma fruta será fruta, sem valor e sem troca
Sem que o humano se oculte na aparência
A necessidade e o desejo serão o termo de equivalência
Quando os trabalhadores perderem a paciência
Quando os trabalhadores perderem a paciência
Depois de dez anos sem uso, por pura obsolescência
A filósofa-faxineira passando pelo palácio dirá:
"declaro vaga a presidência!"
(MAURO IASI¹).

¹ IASI, Mauro. Meta Amor Fases. São Paulo: Expressão Popular, 2008. p. 179.

RESUMO

O presente trabalho visa a demonstrar que a proposta de negociado sobre o legislado constante no PL 38/2017 e em propostas anteriores tem o condão de fragilizar a proteção ao trabalhador, sendo mais um aspecto de flexibilização trabalhista surgida nas décadas de 80 e 90. Parte-se da análise bibliográfica para verificar que, além de não garantir a criação de postos de trabalho, a atual proposta precariza as condições de trabalho ao colocar o resultado da negociação coletiva, em um contexto de altos índices de desemprego e de baixa representatividade sindical, acima da norma de criação estatal.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; flexibilização trabalhista; negociado sobre o legislado.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1.DIREITO DO TRABALHO E SUA ORIGEM SOCIAL	9
2.DIREITO DO TRABALHO: CONSOLIDAÇÃO E CRISE	13
3.FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA	17
4.NEGOCIAÇÃO COLETIVA	19
5.FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: PROPOSTAS DE NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO	22
6.OS PROBLEMAS DA PROPOSTA DE NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	40

INTRODUÇÃO

Nos períodos de crise, para recuperar o regime de acumulação do capitalismo, são feitas reestruturações produtivas. Nos últimos anos, em virtude da crise do petróleo nos anos 70, da globalização e, posteriormente, da crise do subprime norte-americano, tem havido um aumento considerável de medidas de flexibilização dos mercados de trabalho e, conseqüentemente, do Direito do Trabalho, com a justificativa de que tais medidas reduzem o desemprego.

No Brasil, desde a década de 90, houve um aumento das políticas de flexibilização e dos clamores do empresariado para que seja feita uma alteração substancial na legislação trabalhista. O resultado desses clamores de parcela da classe patronal é o PLC 38/2017, em tramitação, que visa a alterar 200 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho e traz, entre outras mudanças, a proposta de sobrepor a negociação coletiva à legislação, a exemplo de projetos apresentados anteriormente e não aprovados.

As crises no capitalismo e os processos de reestruturação produtiva influenciam o desmonte das garantias do Direito do Trabalho. O empresariado tem utilizado as crises como justificativa para demandar um aumento na flexibilização trabalhista, com a justificativa de que a legislação trabalhista é responsável pelo desemprego. Entretanto, esse argumento não se sustenta na realidade e a proposta de negociado sobre o legislado, como mais um mecanismo de flexibilização trabalhista, reduz a proteção jurídica aos trabalhadores, piorando a sua condição social, além de não diminuir os níveis de desemprego.

Indo de encontro à Constituição da República, que determina que os direitos dos trabalhadores visam à melhoria de sua condição social, à Organização Internacional do Trabalho, e, até mesmo, à própria natureza do Direito do Trabalho, que surgiu do reconhecimento da existência de um conflito entre capital e trabalho, em que trabalhadores não possuem as mesmas condições dos detentores do capital, sendo hipossuficientes, a proposta de sobrepor a negociação coletiva in pejus ao disposto em lei tem o condão de enfraquecer ainda mais o pólo dos trabalhadores. O contexto atual, de crise mundial, e em um país com 14% de desemprego, com sindicatos enfraquecidos e adeptos do neocorporativismo e baixos índices de sindicalização, não favorece a negociação justa.

Em um contexto de ataques ao Direito do Trabalho e à própria Justiça do Trabalho, acusada de ser “muito paternalista”, é importante que seja demonstrado que, apesar das mudanças tecnológicas e sociais e das alterações no mundo do trabalho, a legislação trabalhista, que estabelece um patamar mínimo civilizatório, ainda é importante para garantir a dignidade dos trabalhadores. As negociações coletivas, que são um importante instrumento dos trabalhadores no sentido de viabilizar melhorias não previstas em lei, não podem ter sua finalidade desvirtuada para acarretar a perda dos direitos garantidos a legislação, uma vez que a própria posituação desses direitos já demonstra um reconhecimento do Estado de que os trabalhadores necessitam desse tipo de proteção.

O presente trabalho visa a demonstrar que a proposta constante no PLC 38/2017 de sobrepor negociado ao legislado, como um instrumento de flexibilização laboral, é uma ferramenta de precarização do trabalho. Para tanto, foi utilizado o método dedutivo, partindo da pesquisa bibliográfica, da análise das pesquisas dos índices desemprego e das condições de trabalho, da doutrina trabalhista, da Constituição da República e da legislação infraconstitucional, além da análise do PLC38/2017.

O trabalho é estruturado em seis capítulos. No primeiro, é feita a exposição do surgimento do Direito do Trabalho e de como sua origem está influenciada pelas reivindicações operárias. O segundo capítulo mostra os períodos de consolidação e de crise do Direito do Trabalho. O terceiro capítulo explica o que é flexibilização trabalhista e a sua relação com a desregulamentação. No quarto capítulo, há a explicação do que é negociação coletiva e a sua importância para os trabalhadores. O quinto capítulo mostra o histórico da flexibilização no Brasil, elenca as propostas de negociado sobre o legislado e a argumentação de alguns de seus defensores. Por fim, o sexto capítulo demonstra os principais problemas da proposta de sobrepor a negociação coletiva in pejus ao disposto na legislação trabalhista.

1. DIREITO DO TRABALHO E SUA ORIGEM SOCIAL

O Direito do Trabalho surge em decorrência das transformações ocorridas após a Revolução Industrial. Mauricio Godinho Delgado classifica os fatores que propiciaram o surgimento desse ramo do Direito em econômicos, políticos e sociais.

Como fatores econômicos, houve o surgimento de uma grande quantidade de mão de obra livre e subordinada (diferente das formas mais comuns até então de trabalho servil) e a superação do modelo manufatureiro de produção e surgimento da grande indústria. Como fatores sociais, a grande concentração de trabalhadores nas áreas urbanas e a “identificação profissional entre as grandes massas obreiras, a partir de um mesmo universo de exercício de sua força de trabalho²”. Por fim, como fator político, pode ser elencado o surgimento das ações coletivas de trabalhadores perante o estado e os empregadores. Segundo Delgado, “essa descoberta da ação coletiva tendeu a gerar modalidades novas de normatização jurídica, abrangendo, em geral, segmentos de ponta do mercado econômico e as categorias mais avançadas do movimento operário-sindical”³

As condições de vida e de trabalho dos operários nos países da Europa Ocidental no período da Revolução Industrial eram extremamente degradantes. Era comum a jornada de 16 horas, inclusive para crianças e mulheres (que passaram a ser empregados em larga escala por se tratar de mão de obra mais barata do que a dos homens), além de salários muito baixos e de um intenso ritmo de trabalho. Os trabalhadores eram estritamente vigiados e punidos pelas ações mais simples, como deixar a janela aberta ou assobiar. As moradias dos operários não possuíam estrutura digna, ventilação ou saneamento. Havia famílias inteiras morando em porões. O índice de cólera e outras doenças era alto, devido às condições de vida insalubres.⁴ Além disso, segundo Hobsbawm “não existia nada que correspondesse à moderna segurança social, exceto caridade e auxílio a indigentes, mas algumas vezes nem isso.”⁵

Condições de existência tão extremas, em certa medida, propiciaram o surgimento de uma consciência de classe entre os operários. Para Jorge Luiz Souto Maior, os acidentes de trabalho também tiveram importância nesse processo:

os operários não apenas trabalhavam juntos como também viviam juntos. As cidades eram autênticas vilas operárias e lá os operários se conheciam e mantinham as mais diversas correlações de natureza humana, sobretudo familiar. A amizade resultante dos laços que se formam, os conduz ao

² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 95

³ Idem, ibidem. pp. 93 - 94

⁴ HUBERMAN, Leo. História da Riqueza do Homem. 21ª ed. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1986 p.178 - 179

⁵ HOBBSAWM, Eric. A Era do Capital. São Paulo: Paz e Terra, 2016. p. 335

espírito de solidariedade, que impulsiona muitas de suas revoltas, que se produzem, sobretudo, diante da ocorrência de acidentes no trabalho.⁶

Hobsbawm pontua que:

Todos estavam realmente unidos por um sentido comum do trabalho manual e da superexploração, e de forma crescente, pelo destino comum de viverem do salário. Eles estavam unidos pela crescente segregação da sociedade burguesa, cuja riqueza crescia dramaticamente, enquanto a situação dos trabalhadores permanecia precária, uma burguesia que se tornava mais e mais restrita e inflexível na admissão dos que vinham de baixo. [...] Os trabalhadores foram empurrados para uma consciência comum não apenas pela polarização social mas, nas cidades pelos menos, por um estilo comum de vida - no qual a taverna ("a igreja do trabalhador", como um burguês liberal a chamou) tinha um papel central - e por um estilo comum de pensamento.⁷

A concentração em cidades contribuiu significativamente para o surgimento de uma identidade da classe operária "tradicional", que se deu de maneira expressiva no século XIX.⁸ Sobre esse tema, Engels observa:

Se a centralização da população estimula e desenvolve a classe dos proprietários, força também o desenvolvimento dos trabalhadores, ainda mais rapidamente. Os trabalhadores começam a se sentir como uma classe, como um todo; começam a perceber que, embora fracos como indivíduos, formam um poder quando unidos. Sua separação da burguesia, a formação de ideias peculiares aos trabalhadores e correspondentes à sua situação na vida são estimuladas, desperta a consciência da opressão, e eles atingem a importância social e política. As grandes cidades são o berço dos movimentos trabalhistas; nelas, os trabalhadores começam a refletir sobre sua condição, e a lutar contra ela; nelas a oposição entre proletariado e burguesia se manifestou inicialmente; delas saíram o sindicalismo, o cartismo e o socialismo"⁹

As primeiras manifestações de revolta ocorreram ao final do século XVIII. Os trabalhadores, sem formação teórica, tinham uma visão mais imediatista da solução para os seus problemas, passando a recusar o trabalho nas fábricas ou a destruir máquinas, acreditando serem as últimas a razão da sua exploração.¹⁰ O Ludismo (como o movimento de destruição de máquinas ficou conhecido, por ter como liderança um indivíduo chamado Ned Ludd) intensificou-se no início do século XIX e não teve resultados positivos para os trabalhadores. Os proprietários de máquinas recorreram à lei e dela obtiveram proteção: o Parlamento inglês aprovou, em 1812, lei que previa pena de morte em caso de destruição de máquinas.¹¹

⁶ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho - Vol I - Parte I. São Paulo: LTr, p. 138

⁷ HOBBSAWM, Eric. Op. Cit. 339

⁸ HOBBSAWM, Eric J. Mundos do trabalho. 6ª ed. São Paulo, Record, 2015. P. 335

⁹ ENGELS, Friedrich apud HUBERMAN, Leo. Op. Cit. P. 190.

¹⁰ HUBERMAN, Leo. Op. Cit, p. 143

¹¹ Idem Ibidem. p. 186

Diante de tal situação, os trabalhadores resolveram criar outras estratégias de reivindicação, por meio de petições ao Parlamento. Foram inúmeras as petições, mas os resultados não foram satisfatórios. Poucas leis foram aprovadas em favor dos operários e, ainda assim, não havia garantias de melhoria dos trabalhadores, pois, muitas vezes, o próprio magistrado era o patrão. Diante do insucesso das petições, os trabalhadores passaram a acreditar que as mudanças viriam por meio do voto. Passaram a integrar o movimento cartista, que, entre outras coisas, reivindicava sufrágio universal e secreto (para homens). O cartismo trouxe algumas dessas conquistas. Entretanto, segundo Huberman, “talvez o fator mais importante na conquista de melhores condições para os trabalhadores, salários mais altos e dias menores tenha sido sua própria organização, lutando na defesa de seus próprios interesses - o sindicato”.¹²

De acordo com Delgado,

O movimento sindical, desse modo, desvelou como equivocada a equação do liberalismo individualista, que conferia validade social à ação do ser coletivo empresarial, mas negava impacto maior à ação do trabalhador individualmente considerado. Nessa linha, contrapôs ao ser coletivo empresarial também a ação do ser coletivo obreiro. Os trabalhadores passaram a agir coletivamente, emergindo na arena política e jurídica como vontade coletiva (e não mera vontade individual). Os movimentos sociais urbanos e, em particular, o sindicalismo e movimentos políticos de corte socialista (ou matiz apenas *trabalhista*) conseguem generalizar, portanto, seus interesses, vinculados aos segmentos assalariados urbanos, ao conjunto da estrutura jurídica da sociedade. Contrapõem-se, assim, ao estuário jurídico liberal civilista dominante. O Direito do Trabalho é uma das *expressões principais dessa contraposição e generalização da vontade coletiva vinda de baixo*.¹³

Se, até então, havia uma política liberal em relação aos contratos de trabalho, sem intervenção estatal, baseada na autonomia privada individual, o surgimento da chamada “questão social” e a luta dos operária organizada trouxe a necessidade de regulamentação.¹⁴ Assim, o Estado reagiu a essa pressão coletiva dos trabalhadores dando origem à legislação trabalhista. Essa origem coletiva do Direito do Trabalho influenciou a forma de ser desse ramo do direito, pois, como afirma Delgado:

É que a circunstância de surgir o Direito do Trabalho de um processo de luta, organização e representação de interesses do conjunto da classe trabalhadora, ou pelo menos de seus segmentos mais avançados, fez com

¹² Idem Ibidem. p. 189

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit. pp. 96-97

¹⁴ PEREIRA, Agenor Martins . A negociação coletiva no direito do trabalho e a preservação da ordem pública social. In: Fábio Túlio Barroso; Hugo Cavalcanti Melo Filho. (Org.). Direito do trabalho: valorização e dignidade do trabalhador no século XXI. 1ed.São Paulo: LTr, 2012, v. 1. p. 17

que esse novo ramo jurídico incorporasse, em seu interior nuclear, as dinâmicas próprias à atuação coletiva. A posterior assimilação pelo Direito do Trabalho das inevitáveis estratégias de resposta e contraposição estatal à ação obreira não teria o condão de suprimir ou romper a legitimidade política e força jurígena (criadora do Direito) dessa dinâmica democrática original. Nesse sentido, o Direito do Trabalho dos países desenvolvidos ocidentais — que não por outra razão mantiveram-se dentro da experiência básica democrática — seria um ramo jurídico sempre hábil a contemplar um largo espaço à produção normativa por parte dos próprios agentes sociais, não obstante a ação específica do Estado.¹⁵

Posteriormente, no período que vai de 1890 a 1919, ocorre a sistematização do Direito do Trabalho, que tem como principais marcos a Conferência de Berlim (1890) e a criação da OIT (1919)¹⁶. Nesse período, diversos países europeus passaram a criar leis que regulassem as relações de trabalho e a Constituição Mexicana (1917) e a Constituição Alemã (1919) foram pioneiras no processo de constitucionalização do Direito do Trabalho. Nessa fase, que é chamada de *fase da autonomia* por Delgado,

o Direito do Trabalho se institucionaliza, oficializa-se, incorporando-se à matriz das ordens jurídicas dos países desenvolvidos democráticos, após longo período de estruturação, sistematização e consolidação, em que se digladiaram e se adaptaram duas dinâmicas próprias e distintas. De um lado, a dinâmica de atuação coletiva por parte dos trabalhadores — dinâmica essa que permitia inclusive aos trabalhadores, através da negociação coletiva, a produção autônoma de normas jurídicas. De outro lado, a estratégia de atuação oriunda do Estado, conducente à produção heterônoma de normas jurídicas. Portanto, a oficialização e institucionalização do Direito do Trabalho fez-se em linha de respeito a essas duas dinâmicas diferenciadas de formulação de normas jurídicas — a dinâmica negocial autônoma, concretizada no âmbito da sociedade civil, e a dinâmica estatal heterônoma, produzida no âmbito do aparelho de Estado.¹⁷

2. DIREITO DO TRABALHO: CONSOLIDAÇÃO E CRISE

Após a Primeira Guerra Mundial, ocorreu a ascensão do modelo de desenvolvimento baseado nas ideias de Henry Ford e de Frederick Taylor (que havia publicado *Os Princípios da Administração Científica* em 1911)¹⁸. O fordismo-taylorismo, como pode ser chamado, caracterizava-se pela racionalização da produção por meio do controle de tempos e movimentos, alta especialização do

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit. p. 97

¹⁶ GUERRA, Rogéria Gladys Sales. O princípio protetor no contexto da flexibilização do mercado de trabalho: uma visão prospectiva. Recife: FASA, 2013 p. 23.

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit. p. 98.

¹⁸ HARVEY, David. A condição pós moderna. 17ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008. p. 121.

trabalho, mecanização dos processos de produção e profunda hierarquização nas empresas. Tal modelo, de acumulação intensiva, em oposição ao período anterior, de acumulação extensiva, permitiu o surgimento de uma produção em massa, que demandava um consumo em massa, de modo a manter o funcionamento regular do sistema capitalista. Inicialmente, devido à alta capacidade de produção e à reduzida capacidade de consumo, surgiu a crise dos anos trinta, que só foi solucionada com medidas tomadas pelo Estado com a implantação de políticas keynesianas e a intervenção na economia, uma vez que a distorção entre consumo e produção só poderia ser reduzida com a divisão dos ganhos da produtividade de modo a aumentar o salário dos trabalhadores e assim aumentar o poder de consumo.¹⁹

O período após a Segunda Guerra foi de efetiva implantação e crescimento do fordismo-taylorismo. Foi um período de “crescimento econômico estável como um aumento dos padrões materiais de vida através de uma combinação de estado de bem-estar-social, administração econômica keynesiana e controle das relações salariais”²⁰ Com o objetivo de garantir a acumulação intensiva, foi necessário um compromisso entre burguesia e proletariado, tendo o Estado como intermediário, por meio do qual os trabalhadores renunciavam à luta revolucionária em troca de garantias imediatas (redução do tempo de trabalho, aumento dos salários, seguridade social, entre outras). Era necessário garantir o pleno emprego para assegurar a manutenção do alto padrão de consumo dos trabalhadores. Através do compromisso fordista, o movimento operário tornou-se uma engrenagem do poder capitalista, ampliando e aprofundando, por meio de suas lutas, o pacto estabelecido com a classe dominante.²¹

No que tange, especificamente, às organizações sindicais, com a elevação da negociação coletiva à condição de princípio institucional, houve uma ampliação do campo de atividade dessas organizações, além de um aumento da dependência organizacional e ideológica dos trabalhadores com o aumento considerável da sindicalização.²² É bem verdade que os movimentos operários não interromperam suas reivindicações no sentido de ampliar as suas conquistas sociais, mas a

¹⁹ BIHR, Alain. Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2010.

²⁰ HARVEY, David. Op. Cit. p. 130.

²¹ BIHR, Alain. Op. Cit. p.44

²² Idem, Ibidem, p. 44

insatisfação dos trabalhadores era canalizada nos termos do compromisso, sem jamais romper com ele. Afinal de contas, para mostrar à classe dominante que era capaz de manter o compromisso fordista, o movimento operário deveria provar sua capacidade de integração dos trabalhadores.²³

O período de relativa estabilidade do capitalismo ocidental após a segunda guerra mundial, conhecido como “os trinta gloriosos” teve fim com a crise dos anos 70, que deu início a um processo de reestruturação produtiva pelo capitalismo, como força de recuperação do seu padrão de acumulação²⁴. Surgiu, então, a acumulação flexível, que, segundo David Harvey:

é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego do chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (...).²⁵

O novo modelo, de acumulação flexível, implica níveis mais altos de desemprego “estrutural” e diminuições dos ganhos salariais, além do surgimento de novos postos de trabalho flexíveis, de caráter familiar, da subcontratação, do contrato de trabalho por tempo determinado, da terceirização e da informalização²⁶, revelando uma tendência denominada por Ricardo Antunes de *subproletarização do trabalho*²⁷. Tal processo ocasiona uma diminuição do senso de pertencimento e da consciência de classe dos trabalhadores, o que resulta em um enfraquecimento dos sindicatos. A diminuição do poder das organizações de trabalhadores e a grande quantidade de mão de obra excedente foram utilizadas pelas empresas como justificativa para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis.²⁸

²³ Idem, Ibidem. pp. 45-46

²⁴ ANTUNES, Ricardo. Século XXI: Nova era de precarização do trabalho? In: ANTUNES, Ricardo, BRAGA, Ruy (orgs.) Infoproletários: degradação real do trabalho virtual.. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 233

²⁵ HARVEY, David. Op. cit. p. 140.

²⁶ Idem, ibidem p. 145

²⁷ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez Editora, 2008. p.49

²⁸ Idem, ibidem, p. 143

Esse contexto favoreceu o questionamento do padrão de integração até então vigente e a implantação de políticas econômicas baseadas nas ideias liberais, agora adaptadas aos novos tempos e chamadas de neoliberalismo. Embora já tenha se mostrado desde o início da década de 70, quando Friedrich Hayek ganhou o Prêmio Nobel pela obra *Caminho da Servidão*, o neoliberalismo teve efetiva implantação a partir do final da década de 70, com as vitórias de Margareth Thatcher na Inglaterra, Reagan no Estados Unidos, Kohl na Alemanha e a disseminação de governos de direita em vários países ocidentais²⁹, sinalizando o rompimento definitivo do compromisso fordista, uma vez que este, como observa Alain Bihr, “só podia ser renovado enquanto o próprio modelo de desenvolvimento do capitalismo ocidental que ele tornaria possível fosse viável”³⁰.

Os argumentos em prol da flexibilização de intensificaram nesse período, como acontece sempre nos momentos de crise do capitalismo, em que o discurso e as práticas convergem no sentido de mitigar direitos trabalhistas. Neste sentido, Luciane Alves Sávio afirma que:

“É no argumento da busca de soluções para a crise mundial que surge a discussão em torno da flexibilização do Direito do Trabalho. Também no Brasil, onde as dificuldades econômicas não decorrem apenas do processo de globalização da economia, mas também são conjunturais, a controvérsia a respeito da implantação de um novo sistema de equilíbrio de forças do capital e do trabalho é mais acentuada.”³¹

Na Europa, surgiu o conceito de *eurosclerosis*. De acordo com esse conceito, o problema do desemprego era causado pela excessiva rigidez no mercado de trabalho:

O conceito de *eurosclerosis* está no centro da discussão deflagrada a partir dos anos 1980 pelos defensores da flexibilização dos mercados de trabalho. Segundo essa ideia, o alto desemprego dos países europeus devia-se às supostas dificuldades de seus mercados de trabalho em se “adaptar” às flutuações da atividade econômica, fazendo com que os elevados custos de contratação, demissão e uso da mão de obra conspirassem contra o emprego, diferentemente do que ocorria com o mercado de trabalho dos Estados Unidos da América, que deveria, portanto, ser tomado como modelo pelos europeus. A “economia de oferta” - antípoda da “economia keynesiana” e de seus valores, que vigoraram durante os cerca de 25 anos de bonança do pós-guerra - passaria, então, a ser a referência para a adoção de políticas

²⁹ POCHMANN, Márcio. O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século. 1ª ed. São Paulo: Contexto, 1999. P. 14

³⁰ BIHR, Alain, op. cit, p. 39

³¹ SÁVIO, Luciane Alves apud AGUIAR, Leonardo Sales. Flexibilização trabalhista na sociedade pós-moderna. In: BARROSO, Fábio Túlio (Org.). Direito do Trabalho: elementos práticos e científicos. São Paulo: LTr, 2015. p. 105.

econômicas nos mais variados países e tornar-se-ia, também, destacadamente hegemônica nos meios acadêmicos.³²

3. FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA

Segundo Alice Monteiro de Barros, “a flexibilização no campo do trabalho, historicamente, tem sido uma reivindicação empresarial identificável com uma explícita solicitação de menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho.”³³ O processo de flexibilização do trabalho surgiu na Europa no final do século XX. Como exemplo de normas flexibilizantes há o Decreto Real Espanhol n 5/2001 que disciplinou os contratos a prazo. Na Itália, no final dos anos 90, era possível estabelecer, mediante negociação várias espécies de contratos, na Alemanha se deu pelos chamados acordos de empresas. Na França, a lei 2004-391 passou a permitir convenções coletivas *in mellius* e *in pejus* em relação às condições de trabalho.³⁴

A flexibilização do trabalho pode ser definida, segundo Krein, como:

a possibilidade de alteração da norma como forma de ajustar as condições contratuais, por exemplo, a uma nova realidade, a partir da introdução de inovações tecnológicas, ou de processos que podem ser negociados legitimamente entre os atores sociais ou impostos pelo poder discricionário da empresa, ou ainda através da atuação do Estado. Assim, em princípio, a flexibilidade pode significar a depressão dos direitos com a finalidade de redução dos custos. Por outro lado, ela pode ser uma forma de adaptar as equipes e os processos produtivos às inovações tecnológicas ou à mudança de estratégia da empresa, investindo e capacitando os recursos humanos ou até melhorando as condições de trabalho (flexibilidade qualitativa), o que implica melhorar de forma geral as condições competitivas da empresa sem atacar, necessariamente, os direitos trabalhistas.³⁵

Entretanto,

o conceito de flexibilização prevalecente durante a década de 80 e 90 está associado à possibilidade de a empresa contar com mecanismos que permitem ajustar sua produção, emprego, salário e condições de trabalho ante as flutuações da economia, das inovações tecnológicas e a outros fatores (tais como a sua estratégia de mercado) (Siqueira Neto, 1998). A sua defesa foi feita na perspectiva de as empresas (o capital) contraporem-se ao peso dos sindicatos e da regulação social vigente. Trata-se de um movimento para dar “liberdade” às

³² POCHMANN, Márcio. In: MATTOS, Fernando Augusto Mansor de. Flexibilização do Trabalho: Sintomas da Crise. São Paulo: Anablume, 2009. p.14.

³³ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 65

³⁴ GODOY, Luana Michele da Silva. Negociação Coletiva e precarização das condições de trabalho. [Dissertação de Mestrado] Londrina: Universidade de Londrina, 2011. p. 86

³⁵ KREIN, José Dari. O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90 [Dissertação de Mestrado]. Campinas: Unicamp, 2001. p. 28

empresas na determinação do *uso do trabalho*, o que significa desregular, eliminar ou afrouxar direitos) ou adaptar a proteção trabalhista clássica às condições de produção das empresas ou à realidade do mercado de trabalho.³⁶

Fernando Mattos explica que:

Assim como ocorreu no caso da desregulamentação dos mercados financeiros internacionais, também no caso da flexibilização dos mercados de trabalho a atuação dos respectivos Estados Nacionais teve papel decisivo para que o capital pudesse se libertar das “amarras” estabelecidas durante a construção sócio-política do pós-guerra. Inaugurou-se, também no caso dos mercados de trabalho (assim como ocorrera com os mercados financeiros), uma corrida entre os países por uma “desregulamentação competitiva”³⁷

A desregulamentação laboral, embora seja considerada por alguns autores como uma forma de flexibilização, com esta não se confunde, uma vez que, segundo Cosmópolis,

desregular es, a su vez, un neologismo que viene a significar privar de normatividad, suprimir o eliminar los mandatos legales que regulaban un determinado instituto o situación. Al igual que la flexibilización, presupone la existencia de una regulación a la flexibilización atenúa en tanto que la desregulación elimina. Flexibilizar implica, por tanto, mantener un derecho o beneficio laboral, pero reduciendo su alcance, profundidad o contenido, para adaptarlo a las necesidades empresariales; mientras que desregular implica suprimirlo, descartarlo totalmente.³⁸

Conforme ensina Arnaldo Sussekind,

Deve-se ressaltar que não se confunde flexibilização com desregulamentação. Nesta, o Estado se omite tanto quanto possível para que as condições de emprego sejam primordialmente ditadas pela autonomia privada, conforme as leis do mercado; já na flexibilização, o Estado impõe algumas normas de ordem pública, admitindo, em relação a diversas regras gerais, sua adaptação ou complementação pela autonomia privada, especialmente por meio da negociação coletiva.³⁹

A desregulamentação, embora não se confunda com a flexibilização, pode ser atingida por meio de uma reforma flexibilizante. De acordo com Fábio Túlio Barroso, predomina, no Brasil e na Argentina, o tipo de flexibilização denominado flexibilidade defensiva:

Este tipo de flexibilização aposta pelos imediatos retornos na relação econômico-trabalhista e o aumento dos poderes empresariais. Predominam as legislações trabalhistas pouco regulamentadas ou marcadas no contexto

³⁶ Idem, ibidem, p. 29

³⁷ MATTOS, Fernando Augusto Mansor de. *Flexibilização do Trabalho: Sintomas da Crise*. São Paulo: Anablume, 2009. p. 116.

³⁸ COSMOPOLIS, M. P. apud SCREMIN, Eduardo Eugênio. Op. Cit. p. 416

³⁹ SUSSEKIND, Arnaldo. Apud FERRAZ, Fernando Basto; ARAUJO, Elizabeth Alice Barbosa; MARQUES JÚNIOR, William Paiva. *O Reflexo da Flexibilização nas Relações de Trabalho*. In: *Direitos Fundamentais Sociais na Contemporaneidade*. São Paulo: LTr, 2014.p.69.

da normatização privada coletiva (negociação coletiva), com um incremento substancial dos contratos de trabalho temporais ou à jornada reduzida com uma contrapartida salarial geralmente pior paga em comparação com um trabalho fixo tradicional. A perda de direitos e conquista sociais dos trabalhadores é outra característica a implementar-se uma política de reorganização da esfera jurídico-trabalhista de acordo com o mercado e a incerteza que a condicionam (trabalhos precários). A flexibilidade defensiva apresenta uma característica de fragmentação e separação em extremos da força trabalhista com empregados bem pagos e empregados *marginalizados*, tendo como consequência o aumento da diferença social em alguns países.⁴⁰

Uma das estratégias de flexibilização se utiliza da negociação coletiva. O Estado define apenas um núcleo de direitos essenciais e irredutíveis e permite que os sujeitos (coletivos de trabalhadores e empresas) decidam entre si sobre quais direitos serão mantidos, reduzidos ou suprimidos. Como afirma Garcia,

é difícil imaginar uma forma de regulação das relações de trabalho mais flexível do que a negociação coletiva, a não ser o retorno da imposição unilateral, que constitui uma forma de regulação das relações de trabalho que não raro busca diretamente excluir os sindicatos do processo de implantação da reestruturação produtiva.⁴¹

4. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Da análise do surgimento e, principalmente, da efetivação do Direito do Trabalho (uma vez que as negociações coletivas, apesar de terem surgido no final do século XVIII, na Inglaterra⁴², “desenvolveram-se dentro e no marco regulador do modelo fordista de desenvolvimento”⁴³), é possível concluir que as negociações entre empresariado e coletivos de trabalhadores desempenham papel fundamental na regulação das relações de trabalho. Neste sentido, Nascimento explica que

A origem das negociações coletivas é atribuída à fase na qual o Estado era omissivo diante da questão social, diante da sua política liberalista, com o que surgiu a espontânea necessidade de organização dos trabalhadores em torno das organizações sindicais. Com a força da greve, os trabalhadores conseguiram levar seus empregadores a concessões periódicas,

⁴⁰ BARROSO, Fábio Túlio. Novo contrato de trabalho por prazo determinado. 1ª ed. Curitiba: Juruá, 2010. p.55

⁴¹ GARCIA, Jesus Carlos Delgado. Negociação coletiva de trabalho do fordismo ao toyotismo. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v. 12, n. 1, 1998. pp 90-91

⁴² VELLINHO, Rubens Soares. A posição dos atores sociais envolvidos com as relações de trabalho a respeito da autonomia da vontade coletiva. Revista da ABET, v. 15, n. 2, Julho a Dezembro de 2016 p.133

⁴³ GARCIA, Jesus Carlos Delgado. Op. Cit. p.85

especialmente de natureza salarial, estendendo-se para outros tipos de pretensões, hoje as mais generalizadas”⁴⁴

A Negociação Coletiva é fonte formal autônoma do Direito do Trabalho⁴⁵. Segundo Mascaró, “é a negociação destinada à formação consensual de normas e condições de trabalho que serão aplicadas a um grupo de trabalhadores e empregadores”⁴⁶ Para Sérgio Pinto Martins, “a negociação coletiva é a forma de ajuste de interesse entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução para compor as suas posições”⁴⁷.

A Organização Internacional do Trabalho possui Convenções e Recomendações no sentido de estimular a negociação coletiva como um direito dos trabalhadores, a exemplo da convenção 154 da OIT, que define a negociação coletiva como sendo:

todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo 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.

A mesma Convenção ainda estabelece que:

“Art. 2 — Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

A Recomendação 163 da OIT declara que o direito à negociação deve ser amplo. No Brasil, entretanto, a negociação coletiva se desenvolve apenas no nível dos sindicatos, não podendo as federações e confederações realizarem negociação

⁴⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaró. Curso de Direito do Trabalho. 26ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 385

⁴⁵ KILLIAN, Doris Krause. Negociação Coletiva de Trabalho. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2003.

⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaró. Iniciação ao Direito do Trabalho. 36ª Ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 483

⁴⁷ MARTINS, Sérgio Pinto apud GODOY, Luana Michele da Silva. Op. Cit.

coletiva.⁴⁸ A convenção 98, ratificada pelo Brasil, dispõe sobre os princípios do direito de organização sindical e da negociação coletiva, e estabelece que:

Deverão ser tomadas, se necessário, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre os empregadores ou organizações e empregadores e organizações de trabalhadores, como o objetivo de regular por meio das convenções, os termos e condições de emprego.

Para Godoy, a negociação coletiva,

É um importante instrumento na busca de uma solução adequada frente aos interesses divergentes entre o capital e o trabalho. Funda-se nos pressupostos da autonomia privada coletiva, que consiste na liberdade das partes de convencionarem e estabelecerem normas que norteiem as suas relações trabalhistas. É uma fonte material de Direito do Trabalho, pois modifica e, em determinadas hipóteses, age como um mecanismo de flexibilização.⁴⁹

A ideia de autonomia privada coletiva, pressupõe a existência de um pluralismo político e jurídico, que cria normas para além da normatização estatal. Para Rüdiger, “a autonomia privada coletiva é consequência de uma concepção política pluralista que vê na própria organização social a “noção chave da experiência jurídica””⁵⁰

É importante observar que, sendo uma garantia dos trabalhadores e devendo ser utilizada para melhorar as condições de trabalho, a negociação coletiva deve preencher alguns requisitos para que seja efetiva e desempenhe adequadamente suas funções. De acordo com Sussekind, para que a negociação obtenha êxito, deve haver: garantia de liberdade e autonomia sindical, razoável índice de sindicalização do grupo representado, espaço para a complementação e suplementação do sistema legal de proteção ao trabalho.⁵¹ No mesmo sentido, Godoy explica que o sucesso da negociação coletiva:

Pressupõe a existência de sindicatos representativos que possibilitem uma negociação em condições de igualdade. Sem uma estrutura sindical fortalecida, o combate a práticas antissindicais, a modificação da legislação referente à greve, bem como a possibilidade da ultranormatividade das cláusulas do instrumento normativo, não é possível falar em negociação coletiva como diálogo social-democrático.⁵²

⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. Cit. p. 488

⁴⁹ GODOY, Luana Michele da Silva. Op. Cit. p. 71

⁵⁰ RÜDIGER, Dorothee Suzanne. Autonomia privada coletiva e crise paradigmática no direito do trabalho. Verba Juris ano 5, n. 5, jan./dez. 2006. p. 475

⁵¹ SUSSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho. 4ª ed. Editora Renovar, 2010. p.445

⁵² GODOY, Luana. Op. Cit. p. 72

Embora possa vir a ser utilizada como forma de flexibilizar os direitos trabalhistas, muitas vezes reduzindo direitos dos trabalhadores, a negociação coletiva, como um instrumento democrático, tem o potencial de melhoria das condições de trabalho. Como pontua Barroso,

O processo negocial coletivo funciona como um instrumento de contato periódico entre os sujeitos representativos de interesses de classes e servem como instrumento de ratificação da vontade social do Estado, reconhecendo que o conteúdo das normas legisladas é de natureza mínima e indisponível, sendo certo que o conteúdo do que for negociado assegurará a melhoria da condição social do trabalhador, como previsto e programado na carta maior, em obediência ao princípio da norma mais favorável.⁵³

Os próprios sujeitos da relação de trabalho podem negociar e decidir os termos da relação, podendo a negociação ser utilizada para suprir lacunas legais ou, sobrepondo o disposto na lei, instituir garantas específicas para as categorias negociantes. Trata-se, pois, de uma forma de efetivação dos direitos dos trabalhadores. Para Delgado:

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social.⁵⁴

5. FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: PROPOSTAS DE NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

No Brasil, os exemplos de normas flexibilizantes datam já da década de 60, podendo ser citadas a lei 4923/65, que permite a redução de salários e a lei 5107/66, que institui o FGTS⁵⁵ No entanto, a implementação das políticas de neoliberais, a partir dos anos 90, acelerou esse processo. No Brasil, o processo de

⁵³ BARROSO, Fábio Túlio. Da prevalência do legislado sobre o negociado no Direito do Trabalho: panorama de uma reforma trabalhista judicial. In: BARROSO, Fábio Túlio. (Org.) Direito e Processo do Trabalho em Tempos de Mudanças. Recife: Nossa Livraria, 2016. p. 24.

⁵⁴ DELGADO apud JANUZZI, Adriano, MAGALHÃES, Aline. A função social da negociação coletiva como instrumento democrático de criação de direitos trabalhistas: história, contextualização, comum acordo e desafios. Revista Publius UFMA. v.1, n.1, jan./jun. 2014. p. 4.

⁵⁵ SCREMIN, Eduardo Eugênio. Tendências atuais do Direito do Trabalho: flexibilização e desregulamentação. Revista Novos Estudos Jurídicos. Itajaí. Univali. Núm. 8-2, pp. 412- 426. Junho 2003.

reestruturação produtiva teve início na década de 80, mas foi realmente ampliado na década de 90:

Na virada para a década de 1990, as reformas neoliberais implementadas a partir do governo Collor e o cenário macroeconômico (recessão ou baixo crescimento da economia num contexto de intensa reestruturação industrial, juros elevados e abertura comercial com a intensificação da concorrência intercapitalista), contribuíram para a constituição de um cenário de degradação do mercado de trabalho com alto índice de desemprego total nas regiões metropolitanas e deterioração dos contratos salariais devido à expansão da informalização e da terceirização nas grandes empresas, visando reduzir custos.⁵⁶

A década de 90 foi um período de hegemonia neoliberal, com o Brasil sendo elemento chave do Consenso de Washington⁵⁷, um conjunto de recomendações feitas pelo FMI como condição para fornecer ajuda aos países pobres. As recomendações do consenso de Washington podem ser resumidas em dez medidas⁵⁸:

1. Ajuste fiscal: o Estado limita seus gastos à arrecadação, eliminando o déficit público.
2. Redução do tamanho do Estado: limitação da intervenção do Estado na economia e redefinição de seu papel, com enxugamento da máquina pública.
3. Privatização: o Estado vende empresas que não se relacionam à atividade específica de regulamentar as regras sociais e econômicas e de implementar políticas sociais.
4. Abertura comercial: redução das alíquotas de importação. Estímulo ao intercâmbio comercial, de forma a ampliar as exportações e impulsionar o processo de globalização da economia.
5. Fim das restrições ao capital externo
6. Abertura financeira: fim das restrições para que instituições financeiras internacionais possam atuar em igualdade de condição com as do país. Redução da presença do Estado no seguimento.
7. Desregulamentação: Redução das regras governamentais para o funcionamento da economia.
8. Reestruturação do sistema previdenciário.
9. Investimento em infraestrutura básica
10. Fiscalização dos gastos públicos e fim das obras financiadas.

Após um ensaio durante o mandato do presidente Collor, que não seguiu adiante em virtude da crise no governo, foi sob a gestão de Fernando Henrique

⁵⁶ ALVES, Giovanni. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil: precarização do trabalho e redundância salarial. Rev. Katál. Florianópolis v.12. n.2 p.188-197 jul-dez. 2009. p. 190

⁵⁷ Idem, Ibidem. p. 190

⁵⁸ BATISTA, P. N. apud NOVAES, André. Consenso de Washington: crise no Estado Desenvolvimentista e seus efeitos sociais – um balanço crítico. Revista Ensaios UFF, Niterói, n.1, v.1, ano 1, 2º semestre de 2008. pp. 7-8

Cardoso e o seu Plano Real que, a partir de 1994, houve a implantação efetiva das políticas neoliberais. Nesse período, a reestruturação produtiva envolveu

uma relativa desverticalização, uma forte subcontratação e terceirização da força de trabalho, uma relativa redução de níveis hierárquicos, a implantação de novas fábricas de tamanho reduzido, estruturadas com base em células produtivas, além da ampliação da rede de empresas fornecedoras⁵⁹

A reestruturação provocou o fechamento de postos de trabalho. O aumento das terceirizações ampliou a precarização⁶⁰. Além disso, ocorreu a desestruturação de segmentos econômicos que não mobilizavam recursos para enfrentar o acirramento da competição, provocando, também, a diminuição nos postos de trabalho e consequente aumento no desemprego.⁶¹

Conforme demonstra Marcio Pochmann:

Em relação aos anos 90, os sinais de desestruturação do mercado de trabalho se mostram mais evidentes. Em cada dez ocupações geradas entre 1989 e 1995, apenas duas eram assalariadas, ante oito não-assalariadas, sendo quase cinco de conta própria e três ocupações sem remuneração. Enquanto as ocupações sem remuneração apresentaram uma taxa de variação média anual de 5%, os trabalhadores por conta própria registraram 3%, os empregadores 0,8% e os assalariados 0,48%.⁶²

Este cenário impõe dificuldades à barganha sindical, conforme observa Giovanni Alves. A partir de 1990 houve um desmonte do sindicalismo de confronto, com mudanças significativas no conteúdo das reivindicações sindicais, que passaram a mostrar sinais de defensivismo de novo tipo, com o objetivo de preservar os direitos ameaçados pela nova dinâmica do Estado neoliberal. Além disso, foi o crescimento do processo de flexibilização dos conteúdos dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Foi o período do surgimento de tendências neocorporativistas no seio do movimento sindical, com práticas de natureza concertativa⁶³, que Ricardo Antunes denomina de sindicalismo negocial⁶⁴.

⁵⁹ ANTUNES, Ricardo. O continente do labor. São Paulo: Boitempo, 2011. p. 127

⁶⁰ BONIFÁCIO, Gabriela Marise de Oliveira; QUEIROZ, Bernardo Lanza. Terceirização nos anos 90: o que mudou para os trabalhadores brasileiros. In: XVII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, 2010, Caxambu - MG.

⁶¹ CAIADO, Aurílio Sérgio Costa et al. Políticas Neoliberais e Reestruturação Produtiva In: POCHMANN, Márcio. Reestruturação Produtiva: perspectivas de desenvolvimento local com inclusão social. 1ª ed. Petrópolis: Vozes, 2004. p. 76

⁶² POCHMANN, Márcio. Op. cit. p. 75

⁶³ ALVES, Giovani. Op. cit. p. 192

⁶⁴ ANTUNES, Ricardo. Op. Cit. p. 88

Neste contexto de hegemonia neoliberal e enfraquecimento da autonomia e do poder de barganha das organizações sindicais, surgiu o PL 5483/2001, visando a alterar o artigo 618, que passaria a ter a seguinte redação: “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.”⁶⁵

É interessante notar que, na exposição de motivos do então Ministro do Trabalho e Emprego Francisco Dornelles, fatores que contribuem com a precarização e o desmonte nos direitos dos trabalhadores, tais como banco de horas, contratação por tempo parcial, contrato de trabalho por tempo determinado, ente outros, são apontados como “importantes modificações (...) introduzidas na legislação visando à modernização das relações trabalhistas”. A legislação trabalhista é apontada como excessivamente rígida, e, segundo o ministro, “essa condição de rigidez desestimula a geração de novos empregos e a inserção formal do trabalhador no mercado de trabalho”.⁶⁶

A crise de 2008 (ou crise do neoliberalismo, já que ocorreu na vigência das políticas neoliberais) que teve início no setor financeiro, com posterior expansão para outros setores da economia real, trouxe, mais uma vez, consequências para os trabalhadores em nível mundial, com o aumento do número de desempregados, o surgimento de novas tecnologias que causaram o desaparecimento cada vez maior de postos de trabalho. Os trabalhadores ocupados, por sua vez, passaram a trabalhar em condições cada vez mais precárias e com contratos flexíveis e de curta duração.⁶⁷

No Brasil, ressurgiram os clamores do empresariado por uma reforma trabalhista com o fito de “modernizar” as condições de trabalho. Como exemplo há, em 2012, já no governo de Dilma Roussef, o lançamento de um documento da Confederação Nacional da Indústria⁶⁸ com “101 propostas para a modernização

⁶⁵ Disponível em: <<http://camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=33868>> Acesso em 13 de maio de 2017.

⁶⁶ Idem, ibidem.

⁶⁷ DAL ROSSO, Sadi. Crise socioeconômica e intensificação do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II. São Paulo: Boitempo, 2013.

⁶⁸ CNI – Confederação Nacional da Indústria. 101 propostas para modernização trabalhista. Brasília: CNI, 2012. Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/101.pdf>.

trabalhista”, dentre as quais: terceirização de quaisquer atividades, mudanças na caracterização do trabalho escravo (restringindo às situações de cerceamento da liberdade e não-remuneração) fim do adicional de periculosidade (que seria substituído por um seguro de vida) e flexibilização dos contratos por tempo determinado (com diferenciação dos benefícios recebidos pelos contratados nesse sistema). O documento, que traz na apresentação as alegações do presidente da entidade Robson Braga de Andrade de que “o sistema trabalhista do país não atende às necessidades da sociedade brasileira contemporânea” e que “calcada em um regime legalista rígido e com pouco espaço para negociação, a regulação tem escassa conexão com a realidade produtiva”, traz, como primeira proposta, a “valorização da negociação coletiva” nos seguintes termos:

Fortalecer a negociação coletiva para que trabalhadores, por meio de sindicatos representativos, e empregadores regulem amplamente suas relações de trabalho, adequando as necessidades e os interesses a suas realidades, mesmo que de forma diferente ao que estabelece a legislação. Para isso, é necessário que seja explicitamente previsto que a negociação coletiva feita por sindicatos representativos tenha a mesma força da tutela legal.

Trata-se, como se pode ver, de uma proposta nos mesmos termos do do PL 5483 arquivado em 2004. Segundo a organização, “os trabalhadores se tornaram menos hipossuficientes” e a legislação trabalhista seria “impotente para dar soluções adequadas aos imensos desafios de produtividade e proteção necessários”, por esse motivo, a adoção desta medida traria, entre outras coisas a “redução da conflituosidade” e “maior competitividade”. Pela análise do documento é possível perceber que a legislação trabalhista é vista como excessivamente protetiva por reconhecer a hipossuficiência do trabalhador, e é encarada como um empecilho ao crescimento das empresas.

No ano de 2016 ocorreu o afastamento da presidenta eleita Dilma Rousseff em virtude do processo de impeachment, assumindo o cargo interinamente o vice-presidente Michel Temer, que passou a aplicar o programa previsto no documento chamado “Ponte Para o Futuro”, publicado no ano de 2015, com o alegado objetivo de “tirar o Brasil da crise”. O documento traz a proposta de modernização trabalhista em termos semelhantes ao apresentado pelo PL 5483 de “na área trabalhista,

permitir que as convenções coletivas prevaleçam sobre as normas legais, salvo quanto aos direitos básicos”⁶⁹.

Krein e Biavaschi resumem o conteúdo do documento, em que se nota um avanço da receita utraliberal:

Além do aprofundamento de desastroso ajuste fiscal, esse programa inclui, entre outras, as seguintes proposições: retomada do crescimento via investimento privado; congelamento dos gastos sociais nos valores de 2016, desvinculação dos gastos com as receitas para saúde e educação, o que desobriga o governo de destinar determinado percentual de recurso do orçamento para essas áreas, afetando setores que historicamente sofrem com falta de investimento; benefícios previdenciários não atrelados ao salário mínimo; elevação da idade para aposentadoria; manutenção da política de juros elevados com aposta na queda da inflação via redução de gastos. Além disso, diretamente quanto ao tema deste texto, aponta para: reforma da Constituição de 1988; ampliação da terceirização no serviço público via parcerias privadas; e, adoção do “negociado sobre o legislado”, em que o encontro das vontades “iguais” produz a norma que rege as relações sociais do trabalho, atribuindo à lei a condição de apenas fonte supletiva.⁷⁰

No mesmo período, o ministro do TST Ives Gandra Filho concedeu entrevista à ConJur, na qual afirmou que “o período de crise não apenas é propício, mas até exigente de uma reforma legislativa que dê maior flexibilidade protetiva ao trabalhador”⁷¹. O mesmo ministro havia, em fevereiro do mesmo ano, concedido entrevista à Globo, na qual alegou ser a Justiça do Trabalho “muito paternalista” e se posicionou à favor da terceirização das atividades fins e da prevalência do negociado sobre o legislado.⁷²

⁶⁹ Disponível em: < http://pmdb.org.br/wp-content/uploads/2015/10/RELEASE-TEMER_A4-28.10.15-Online.pdf> . Acesso em 13 de maio de 2017.

⁷⁰ KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda B. A ponte para a desproteção ao trabalho: o canto da sereia e os desencantos da nova ordem. Revista Carta Social e do Trabalho. n. 33, p. 81-86, jan./jun. 2016

⁷¹ VASCONCELLOS, Marcos de. "Período de crise econômica exige reforma da legislação trabalhista". Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-mai-15/entrevista-ives-gandra-silva-martins-filho-presidente-tst>>. Acesso em 13 de maio de 2017.

⁷² “A Justiça Trabalhista continua sendo muito paternalista. No mundo não é assim. Nos EUA, tem muito mais ação na base e a maior parte de resolve através de acordo, depois de uma primeira decisão. Aqui, no Brasil, você quer ir até o Supremo. Quanto mais paternalista, principalmente em época de crise econômica, menos você contribui para superá-la. A nossa Constituição prevê a flexibilização de direitos em crise econômica. Se você não admite essa flexibilização, pensa que está protegendo o trabalhador a ferro e fogo. É como se quisesse revogar a lei da gravidade por decreto, revogar a lei do mercado. Você vai quebrar a cara. Se você pegar algumas ações, não tem condição, a gente dá de mão beijada R\$ 1 milhão para um trabalhador, que se trabalhasse a vida toda não ia ganhar aquilo.” In: Justiça do Trabalho é muito paternalista, diz novo presidente do TST. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-fev-29/justica-trabalho-paternalista-presidente-tst>> Acesso em 13 de maio de 2017.

Tais afirmações foram rechaçadas de imediato em nota lançada pela Anamatra, que afirma:

“7- É preciso que todos os agentes que lidam com a Justiça do Trabalho compreendam a sua índole e a sua própria razão de existir, conscientes de que “o Direito do Trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar as desigualdades”, como bem afirmava Plá Rodriguez.

8- Não por outras razões, em vários Congressos da Magistratura do Trabalho (CONAMATs), há anos, os juizes participantes defendem e aprovam teses que rejeitam a terceirização em atividades essenciais da empresa, como forma de evitar a lesão contumaz aos direitos fundamentais dos empregados; e, na mesma linha, afirmam o princípio da progressividade e da não-regressividade dos direitos sociais, como dispõem o artigo 7º, XXVI, combinado com o art. 114, § 2º, da CF e com o art. 26 do Pacto de San José da Costa Rica.

9- No mesmo sentido, ademais, caminham as teses de CONAMATs que rejeitam a prevalência do negociado sobre legislado, entendendo-se que a redução, derrogação ou negociação prejudicial de direitos trabalhistas, pela via negocial coletiva, somente está autorizada nos estreitos limites daquilo que foi excepcionado, em “*numerus clausus*”, pela Constituição Federal (art.7º). Qualquer passo em outro sentido tende a ser, na prática, retrocesso social eivado de desconformidade constitucional e convencional.”⁷³

Ainda, alguns juristas e sociólogos lançaram nota intitulada “Manifesto contra o desmonte da Justiça do Trabalho e dos direitos trabalhistas”, que afirma que:

“É preciso lutar contra a desigualdade e a fórmula básica para isso é não desvalorizar ainda mais o trabalho, que ocorreria, sobretudo, com a ampliação da terceirização, destacando-se, a respeito, a mais recente e oportuna Nota do Fórum Permanente em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização.

Cumpramos ressaltar, ainda, que os direitos trabalhistas não representam apenas custo mas também obrigações essenciais para a preservação da vida e da própria sanidade das pessoas, já que o trabalho é central e fundamental, mas em se tratando de trabalho alienado precisa, ao menos ser limitado e economicamente recompensado.”⁷⁴

Nesse contexto de ataque à legislação trabalhista e à própria Justiça do Trabalho, surgiu o PLC 38/2017. O projeto, de dezembro de 2016, inicialmente possuía 9 páginas. Em abril de 2017, foi apresentado pelo relator, o deputado Rogério Marinho, um substitutivo com a alteração de 200 dispositivos da CLT. O

⁷³ Entrevista de Ives Gandra da Silva Martins Filho gera nota da Anamatra. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/24118-entrevista-de-ives-gandra-da-silva-martins-filho-gera-nota-da-anamatra>> Acesso em 13 de maio de 2017.

⁷⁴ Manifesto contra o desmonte da Justiça do Trabalho e dos direitos trabalhistas. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2016/03/04/manifesto-contra-o-desmonte-da-justica-do-trabalho-e-dos-direitos-trabalhistas/>> Acesso em 13 de maio de 2017.

PLC 38/2017 tramitava na Câmara dos Deputados em caráter de urgência, sob número PL 6787/2016, tendo sido aprovado no dia 27 de abril de 2017⁷⁵. Entre outras mudanças, o projeto traz a sobreposição do negociado sobre o legislado, com a seguinte redação.

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

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

II –banco de horas individual;

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

IV –adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

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

VI –regulamento empresarial;

VII –representante dos trabalhadores no local de trabalho;

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

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

X –modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI –troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

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

XV –prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XVI–participação nos lucros ou resultados da empresa.

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

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

⁷⁵ Câmara aprova projeto de reforma trabalhista. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camارانoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/531607-CAMARA-APROVA-PROJETO-DA-REFORMA-TRABALHISTA.html>> Acesso em: 13 de maio de 2017.

§ 3º Sendo pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção

coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção

coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação

individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

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

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

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

III –valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

IV – salário-mínimo;

V –valor nominal do décimo terceiro salário;

VI –remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

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

VIII–salário-família;

IX–repouso semanal remunerado;

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

XI –número de dias de férias devidas ao empregado;

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

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

XIV –licença-paternidade nos termos fixados em lei;

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

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

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

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

XIX–aposentadoria;

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

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

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

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

XXIV–medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

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

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

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

XXVIII definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX tributos e outros créditos de terceiros

XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

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

De início, já é possível observar que, enquanto o artigo 611 A é exemplificativo, ao usar a expressão "entre outros", o artigo 611 B, que dispõe sobre matéria que não pode ser suprimida ou reduzida via negociação coletiva, é taxativo. O legislador, praticamente, reduz o conteúdo da CLT ao mínimo disposto nesse artigo. As demais matérias (estando ou não dispostas no artigo 611 A) poderiam ser objeto de restrição ou supressão por meio de acordo ou convenção. Cabe observar, também, que muitas das disposições do artigo 611 B são direitos já garantidos na

Constituição Federal, que, de todo modo, não poderiam ser suprimidos por meio de legislação infraconstitucional e, menos ainda, negociação coletiva.

Sobre essa questão, Vólia Bomfim Cassar afirma que

ao indicar nos incisos I a XXIX o que não pode ser reduzido ou suprimido, o legislador deixa a entender que nas outras hipóteses pode, o que não é verdade. Não pode ser negociada, por exemplo, a garantia de mínimo para quem recebe remuneração variável, a proteção contra a automação, a dignidade da pessoa humana, dos pactos internacionais de direitos humanos vigentes no país entre outros direitos.⁷⁶

O Ministério Público do Trabalho, em nota técnica publicada em maio de 2017, alerta que a proposta, ao permitir a fixação de condições prejudiciais aos trabalhadores, viola as convenções 98 e 154 da OIT, cujo objetivo geral é “promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei”:

Desta forma, fica evidente que autorizar o rebaixamento de direitos por meio da negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores. Muito pelo contrário, enfraquece e coloca em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho. Além disso, caso aprovada a Reforma Trabalhista, o Brasil poderá ser acionado perante o Comitê de Aplicação de Normas e o Comitê de Liberdade Sindical da OIT por desrespeitar as Convenções n. 98 e 154, expondo internacionalmente o país pela falta de compromisso em promover direitos trabalhistas fundamentais⁷⁷

O substitutivo traz uma nova redação ao artigo 620 da CLT: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.” Sobre essa alteração, Garcia observa que “Trata-se de manifesta contrariedade à exigência constitucional de melhoria das condições sociais, a qual impõe a necessidade de ser observada, em princípio, a norma mais favorável ao trabalhador”⁷⁸

⁷⁶ CASSAR, Volia Bomfim. Reforma trabalhista: comentários ao substitutivo do projeto de lei nº 6787/2016. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/reforma-trabalhista-comentarios-ao-substitutivo-do-projeto-de-lei-no-6-78716-por-volia-bomfim/>> Acesso em 13 de maio de 2017

⁷⁷ Disponível em: <http://www.mpt.gov.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/89103074-8421-4d68-8245-ed6a52ba3c4d/Nota+T%C3%A9cnica+n.5+++Substitutivo+PL+6787+2016-2.pdf?MOD=AJPERES> Acesso em 13 de maio de 2017.

⁷⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Substitutivo da Reforma Trabalhista: Retrocesso social e afronta aos direitos dos trabalhadores. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/04/18/substitutivo-da-reforma-trabalhista-tetrocesso-social-e-afronta-aos-direitos-do-trabalhadores/>> Acesso em 13 de maio de 2017.

6. OS PROBLEMAS DA PROPOSTA DE NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Uma questão urgente quando se fala de sobrepor a negociação coletiva à lei, no Brasil, diz respeito à questão dos sindicatos. Tais entidades desempenham papel chave nas negociações coletivas. O PLC 38/2017 traz a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, com o contraditório argumento de que “a sugestão de retirar a natureza de imposto da contribuição sindical, tornando-a optativa, será de fundamental importância no processo de fortalecimento da estrutura sindical brasileira”. Entretanto, não há, no projeto, nenhuma proposta de fortalecimento dos sindicatos e nenhuma sinalização de reforma sindical. Não explica como a simples retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical, que é uma fonte importante de manutenção dos sindicatos, iria fortalecer tais entidades.

O MPT, em sua nota técnica, observa que:

simultaneamente à extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical sem qualquer fase de transição, veda-se que as entidades criem mecanismos de financiamento quando promovem atividades em benefício de todos os seus representados, independentemente destes serem filiados, ou não, ao sindicato. Afinal, os acordos e convenções coletivas de trabalho continuarão tendo efeito “erga omnes”, ou seja, serão aplicados para todos os representados pela entidade, sendo filiados ou não.

Como lembra Barroso,

é evidente que não será o fim de uma contribuição que dará um sentido mais democrático e de liberdade ao sindicalismo operário, pois seguramente reinará o sindicalismo de profissionais, e os setores operários menos organizados ficarão à mercê da sorte para a sua manutenção, possibilitando ainda mais o oportunismo e o peleguismo.⁷⁹

E, ainda, é importante destacar os efeitos nocivos dessa proposta, uma vez que não há sugestão de alternativa de financiamento dos sindicatos. Desse modo,

restringe-se de forma contundente o financiamento das entidades representantes de trabalhadores, o que invariavelmente levará ao seu enfraquecimento, e, simultaneamente, concede-se o poder a essas mesmas entidades para rebaixar os padrões trabalhistas de seus representados.⁸⁰

No Brasil, o sindicato representa toda a categoria, não apenas os filiados. Os acordos e convenções se aplicam a todos os trabalhadores de determinada categoria. Atualmente, só é permitida a negociação coletiva para melhorar as condições de

⁷⁹ BARROSO, Fábio Túlio. Op. Cit. p. 80

⁸⁰ Ministério Público do Trabalho. Nota Técnica Nº5, DE 17 DE ABRIL DE 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/c6d5ffb6-5285-4f96-87f3-6a02340ded33/notatecnica_76-2017.pdf?MOD=AJPERES> Acesso em 13 de maio de 2017

trabalho. Com a proposta do PLC 38/2017, será permitida a negociação in pejus, com efeito geral para a categoria. Embora pesquisa recente tenha demonstrado que houve um aumento na sindicalização nos últimos anos, o número ainda é baixo. O percentual de trabalhadores sindicalizados passou de 16,9% em 2014 para 19,5% em 2015.⁸¹ Para efeito de comparação, o percentual da Dinamarca é de 67% e do Canadá é 27%. Ainda é importante lembrar que esse é o percentual geral de sindicalizados no Brasil, mas os números variam: há sindicatos com mais representatividade e outros com representatividade muito reduzida.

No pós-guerra, na era de ouro do capitalismo, havia pleno emprego. Os trabalhadores possuíam garantia de manutenção dos seus postos de trabalho, o que permitia aos sindicatos negociar melhores condições e aumentos constantes dos salários. Em uma época de crise, com os altos níveis de desemprego⁸², os sindicatos não possuem o mesmo poder de barganha de outrora. Assim a proposta de negociado sobre o legislado, abre espaço para a redução expressiva da proteção ao trabalhador, visto que os sindicatos, diante do processo de reestruturação produtiva “não só não se sentem animados a lutar por melhorias nas condições de trabalho, mas aceitam, inclusive, negociar concessões que reduzem os níveis de proteção e os benefícios anteriormente conquistados.”⁸³

Além disso, deve-se levar em consideração o aumento das terceirizações possibilitado pela recente publicação da lei 13.429/2017. A terceirização atua desmobilizando os trabalhadores, dificultando a formação de uma “identidade coletiva”:

Especificamente no que concerne à terceirização, tem-se como consequência dessa nova organização do espaço e tempo do trabalho uma profunda individualização dos processos de trabalho, com progressiva fragmentação e desconstrução dos coletivos de trabalho, essenciais à formação de uma identidade coletiva e ao florescer de um sentimento de pertencimento social. A dificuldade no compartilhamento da identidade social fica clara quando se analisa o perfil dos trabalhadores envolvidos: os terceirizados, via de regra, são menos qualificados, apresentam-se como mão de obra rotativa e estabelecem vínculos frágeis com a empresa-mãe,

⁸¹ Número de trabalhadores sindicalizados no Brasil atinge maior patamar desde 2004, segundo IBGE/OIT. Disponível em: <<http://www.dmtemdebate.com.br/numero-de-trabalhadores-sindicalizados-no-brasil-atinge-maior-patamar-desde-2004-segundo-ibgeoit/>> Acesso em 13 de maio de 2017.

⁸² PAMPLONA, Nicola. Desemprego bate novo recorde e já atinge mais de 13 milhões no Brasil. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/03/1871475-desemprego-bate-novo-recorde-e-ja-atinge-mais-de-13-milhoes-no-brasil.shtml>> Acesso em 13 de maio de 2017.

⁸³ BARBAGELATA, Héctor-Hugo apud SOUTO MAIOR Jorge Luiz. A supersubordinação – invertendo a lógica do jogo. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. , Belo Horizonte , v.48, n.78, p. 157- 193, jul- dez. 2008.

não comungando, conseqüentemente, de sua cultura organizacional. Isso porque sua precária inserção no trabalho e a inacessibilidade das condições e benefícios oferecidos por aquela empresa impedem que eles se identifiquem com os colegas a partir da imersão nessa cultura organizacional, diferentemente dos empregados centrais, que se identificam com os demais colegas justamente a partir dessa comunidade de condições de vida e participação no espaço empresarial.⁸⁴

Outra questão diz respeito à flexibilização dos direitos trabalhistas. Pode-se dizer que, da forma como vem sendo feita nos últimos anos, a “flexibilização, na prática, tem se constituído em sinônimo de precarização do trabalho”⁸⁵. Como explica Antunes,

flexibilizar a legislação social do trabalho significa – não é possível ter nenhuma ilusão sobre isso – aumentar ainda mais os mecanismos de extração do sobretrabalho, ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e especialmente pós-1930, quando se toma o exemplo brasileiro.⁸⁶

Por isso, o aumento do clamor pela prevalência do negociado sobre o legislado vindo justamente da classe patronal preocupa, visto que a negociação coletiva, apesar de ser um mecanismo importante na resolução dos conflitos nas relações de trabalho pode ser utilizada como mecanismo para a flexibilização.⁸⁷

Flexibilizar, além de não diminuir o desemprego, ao contrário do que dizem seus defensores, aumenta a dispersão salarial, e a heterogeneidade dos trabalhadores.⁸⁸ As políticas de flexibilização reduzem a consciência de classe e o poder de barganha dos coletivos de trabalhadores, pois, conforme lembra Reginaldo Melhado, “Convivendo com o desemprego estrutural e a piora das condições de vida dos seus associados, os sindicatos terminam por ceder às pressões de toda uma rede de influências – desde o próprio capital até uma mídia literalmente confessora dos valores neoliberais, passando naturalmente por governos e instituições políticas – no sentido de admitir a flexibilização o Direito do Trabalho”⁸⁹

⁸⁴ RAMOS, Gabriel de Oliveira; DUTRA, Renata Queiroz. Tendências desmobilizadoras oriundas da terceirização e da precarização trabalhista: reflexos na atuação sindical. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto (orgs.). Trabalho, Constituição e Cidadania. A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014. pp.352-363.

⁸⁵ URIARTE, Oscar Ermida. Krein, José Dari, op. cit. p. 29

⁸⁶ ANTUNES, Ricardo. Op. Cit. p. 109.

⁸⁷ GODOY, Luana Michele da Silva. Op, cit. p. 94

⁸⁸ OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de. Regulação estatal das relações de trabalho no capitalismo contemporâneo: uma crítica ao discurso da flexibilização e desregulamentação. Campinas, SP (DISSERTAÇÃO DE MESTRADO), 2013. p. 100.

⁸⁹ MELHADO, Reginaldo apud BARROS, Alexandre Reis Pereira de. Os limites à negociação coletiva e a denominada “flexibilização” dos direitos trabalhistas. Meritum – Belo Horizonte – v.2 n.1 p.211-250 – jan- jun. 2007

Para Márcio Pochmann:

as estratégias de flexibilização dos mercados de trabalho nos países europeus - o mesmo se poderia dizer de nosso país, onde também foram dotadas diversas medidas nesse mesmo sentido, com resultados semelhantes, quando não piores - revelaram-se fracassadas, levando-se em conta seus apregoados (pelos neoliberais) objetivos: reduzir o desemprego e estimular a retomada do crescimento econômico. Sem contar os efeitos sociais das mesmas, pois o que se constatou, depois de quase três décadas de sucessivos processos de redução de Direitos Trabalhistas e Sociais, foi, na verdade, ampliação da exclusão social, piora nos perfis distributivos em quase todos os países do mundo, desaceleração do crescimento econômico e recrudescimento de diversas formas de insegurança nos mercados de trabalho.⁹⁰

Barroso explica que

O que se pode provar é que com a implementação de normas flexíveis de trabalho, houve um aumento da já citada precarização laboral a qual pode ser entendida, em poucas palavras, como sendo uma maneira de vincular os processos flexibilizatórios em relação a temporalidade dos empregos, a instabilidade e a crescente diminuição dos direitos sociais dos trabalhadores. Onde adotaram-se tais medidas, foi e é manifesto o desmantelamento social, tendo como resposta imediata um agravamento dos índices de violência, racismo, posições políticas extremadas (neo-nazismo), concentração de renda, etc; sem sequer um incremento real das taxas de emprego.⁹¹

Ao se referir à proposta de sobreposição do legislado pelo negociado, Barroso observa que:

Nesse aspecto, o Estado exime-se da difícil tarefa de precarizar diretamente as normas laborais, transferindo essa empreitada aos coletivos de empregadores e dos empregados, como forma de legitimação do processo de flexibilização laboral, servindo como elemento fundamental ao aspecto teleológico da dinâmica de modificação da legislação trabalhista, enquanto não se materializa a desregulamentação. Isso quer dizer que o Estado serve-se da prática de terceirizar a normatização para a execução dos contratos laborais, alicerçado de premissas falaciosas que se baseiam na democratização das relações de trabalho.⁹²

Nesse sentido, afirma Scremin:

Ainda que estejamos totalmente equivocados e as negociações entre patrões e empregados resultem em maior produção e aumento da riqueza material, restaria indagar a quem aproveitaria esse progresso econômico. Para a filosofia humanista, o valor supremo é o homem, e o que transparece, nos poucos países do terceiro mundo que aparentam desenvolvimento, entre eles o Brasil, é o enriquecimento (relativo) do Estado e o empobrecimento notório da nação. Aumenta o tesouro nacional, em detrimento dos cidadãos,

⁹⁰ POCHMANN, Márcio. In: MATTOS, Fernando Augusto Mansor de. Flexibilização do Trabalho: Sintomas da Crise. São Paulo: Anablume, 2009. pp. 13-14.

⁹¹ BARROSO, Fábio Túlio. Op. Cit. p.62

⁹² BARROSO, Fábio Túlio. Direito Flexível do Trabalho. p. 50

cuja renda diminui ano a ano, salvo para um restrito número de superprivilegiados.⁹³

No que concerne, especificamente à proposta de negociado sobre o legislado constante no PLC 38/2017, Souto Maior observa:

O que se tenta, concretamente, é fazer com que os próprios trabalhadores sejam agentes de suas derrotas, vez que numa realidade de desemprego estrutural, de terceirização ampla, de trabalho intermitente como regra e de sindicatos fragilizados, os empregadores (sobretudo os grandes empregadores) terão amplas condições de impor a sua vontade, sempre com o argumento de que se as reduções não forem aceitas conduzirão os trabalhadores ao desemprego, o que, aliás, foi expressamente autorizado pelo projeto (o projeto da reforma expressamente autoriza e, assim até incentiva, as dispensas coletivas sem justo motivo – o que vinha sendo impedido pela Justiça do Trabalho).⁹⁴

A negociação coletiva tem a função de melhorar a condição social dos trabalhadores, estabelecendo normas além do conteúdo mínimo determinado pelo legislador, “que não pode ser disponibilizado sob pena de não atingir a esta finalidade de inserção do trabalhador ao sistema com dignidade”⁹⁵. A possibilidade de sobrepor à lei o resultado da negociação coletiva *in pejus* contraria essa função, uma vez que “está presente na cultura jurídica nacional, que o conteúdo das normas coletivas está no sentido de acrescentar, ampliar a base social e mínima presente no estuário normativo de natureza fundamental”.⁹⁶ Assim,

subverte-se justamente o sentido de proteção social culturalmente presente nas normas coletivas, pois as convenções e os acordos coletivos, em paralelo às normas promocionais, parram a estipular de uma maneira muito “natural” justamente critérios normativos contrários ao que foi estabelecido pela legislação ordinária do trabalho: condições específicas, porém menos favoráveis aos trabalhadores⁹⁷.

É importante pontuar, também, a inconstitucionalidade de tal proposta. A Constituição da República determina que, além do disposto nos incisos do art. 7º, os direitos dos trabalhadores visam à melhoria de sua condição social. Desafia a Constituição e o próprio caráter tutelar do Direito do Trabalho, a permissão de que

⁹³ SCREMIN, Eduardo Eugênio. Op. Cit. p.420

⁹⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A quem interessa essa “reforma” trabalhista? Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista>> Acesso em 13 de maio de 2017.

⁹⁵ BARROSO, Fábio Túlio. Op. Cit. p. 21.

⁹⁶ Idem, Ibidem. p. 27

⁹⁷ BARROSO, Fábio Túlio. In: BARROSO, Fábio Túlio; MELO FILHO, Hugo Cavalcanti de (Orgs.). Direito do Trabalho: Valorização e Dignidade do Trabalhador no Século XXI. São Paulo: LTr, 2012. p. 109.

sejam feitas negociações coletivas com o escopo de reduzir os direitos conquistados pelos trabalhadores. Para Germano Siqueira, presidente da Anamatra,

A Constituição de 1988 reforçou a importância de garantias sociais. Dessa forma, toda e qualquer reforma deve observar a Constituição Federal, que prevê a construção progressiva de direitos no intuito de melhorar a condição social do trabalhador e não de reduzir as suas conquistas históricas e fundamentais.⁹⁸

A proposta de negociado sobre o legislado seria, portanto,

uma grave lesão à ordem jurídica e à história de conquista sociais consolidada no processo constituinte de 1988, de modo que sobrepor o negociado sobre o legislado significa a possibilidade indevida de ruptura com a dignidade do trabalho em um ambiente em que deve prevalecer a cultura da consolidação dos direitos fundamentais.⁹⁹

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, resta evidente que a proposta de sobrepor a negociação coletiva à lei tem o condão de precarizar as condições de trabalho. Mais uma vez, usando a justificativa da crise, os setores empresariais demandam uma redução das garantias trabalhistas. A justificativa de que o processo de flexibilização geraria mais empregos, uma vez que, segundo seus defensores, o que dificulta a empregabilidade é a rigidez da legislação, não se sustenta na realidade. Por outro lado, o efeito pernicioso da precarização é conhecido nos vários países em que essa estratégia foi adotada.

Em um país com alto índice de desemprego e baixo índice de sindicalização, não há como criar uma ficção de que os trabalhadores poderão negociar em pé de igualdade com o patronato. É fingir, como apontam Krein e Biavaschi, que “somos todos iguais porque nascemos nus”, sem levar em consideração o próprio conflito capital x trabalho, desconsiderando quem é que, de fato, detém os meios de produção. Sem garantias de manutenção do emprego, e diante da urgência do suprimento de suas necessidades mais básicas, os trabalhadores terminarão por

⁹⁸ Associação de juízes denuncia que reforma trabalhista é inconstitucional. Disponível em: <<http://portalctb.org.br/site/noticias/brasil/32174-associacao-de-juizes-denuncia-que-reforma-trabalhista-e-inconstitucional>>. Acesso em 13 de maio de 2017.

⁹⁹ SIQUEIRA, Germano. Negociado sobre o legislado: afronta aos direitos sociais. Disponível em: <<http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/outros-destaques/negociado-sobre-o-legislado-afronta-aos-direitos-sociais/>> Acesso em 13 de maio de 2017.

transigir até mesmo dos direitos que garantem um mínimo civilizatório, aceitando condições cada vez mais desumanas, inaugurando uma era de verdadeira barbárie.

Uma proposta de priorizar o negociado sobre o legislado iria apenas precarizar ainda mais as relações de trabalho, diminuindo a organicidade e a força dos trabalhadores, aumentando a exploração da mão de obra e destruindo os direitos sociais conquistados a duras penas pela classe trabalhadora. A longo prazo, estar-se-ia diante de um dos mais graves ataques ao próprio Direito do Trabalho, deturpando o seu caráter civilizatório e deixando o trabalhador à mercê da sanha exploradora dos detentores do capital.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Leonardo Sales. Flexibilização trabalhista na sociedade pós-moderna. In: BARROSO, Fábio Túlio (Org.). Direito do Trabalho: elementos práticos e científicos. São Paulo: LTr, 2015.

ALVES, Giovanni. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil: precarização do trabalho e redundância salarial. Rev. Katál. Florianópolis v.12. n.2 p.188-197 jul-dez. 2009.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez Editora, 2008.

ANTUNES, Ricardo. O continente do labor. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo. Século XXI: Nova era de precarização do trabalho? In: ANTUNES, Ricardo, BRAGA, Ruy (orgs.) Infoproletários: degradação real do trabalho virtual.. São Paulo: Boitempo, 2009.

Associação de juízes denuncia que reforma trabalhista é inconstitucional. Disponível em: <<http://portalctb.org.br/site/noticias/brasil/32174-associacao-de-juizes-denuncia-que-reforma-trabalhista-e-inconstitucional>>. Acesso em 13 de maio de 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROSO, Fábio Túlio. Direito Flexível do Trabalho: abordagens críticas. Recife: Ed. Universitária UFPE, 2009.

BARROSO, Fábio Túlio. (Org.) Direito e Processo do Trabalho em Tempos de Mudanças. Recife: Nossa Livraria, 2016.

BARROSO, Fábio Túlio. Novo contrato de trabalho por prazo determinado. 1ª ed. Curitiba: Juruá, 2010

BARROSO, Fábio Túlio; MELO FILHO, Hugo Cavalcanti de (Orgs.). Direito do Trabalho: Valorização e Dignidade do Trabalhador no Século XXI. São Paulo: LTr, 2012.

BIHR, Alain. Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2010.

BONIFÁCIO, Gabriela Marise de Oliveira; QUEIROZ, Bernardo Lanza. Terceirização nos anos 90: o que mudou para os trabalhadores brasileiros. In: XVII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, 2010, Caxambu - MG.

CAIADO, Aurílio Sérgio Costa et al. Políticas Neoliberais e Reestruturação Produtiva In: POCHMANN, Márcio. Reestruturação Produtiva: perspectivas de desenvolvimento local com inclusão social. 1ª ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

Câmara aprova projeto de reforma trabalhista. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/531607-CAMARA-APROVA-PROJETO-DA-REFORMA-TRABALHISTA.html>> Acesso em: 13 de maio de 2017.

CASSAR, Volia Bomfim. Reforma trabalhista: comentários ao substitutivo do projeto de lei nº 6787/2016. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/reforma-trabalhista-comentarios-ao-substitutivo-do-projeto-de-lei-no-6-78716-por-volia-bomfim/>> Acesso em 13 de maio de 2017.

CNI – Confederação Nacional da Indústria. 101 propostas para modernização trabalhista. Brasília: CNI, 2012. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/101.pdf>> Acesso em 13 de maio de 2017.

DAL ROSSO, Sadi. Crise socioeconômica e intensificação do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II. São Paulo: Boitempo, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. Capitalismo, Trabalho e Emprego. Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos de Reconstrução. São Paulo; LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª Ed. São Paulo: LTr, 2016.

Entrevista de Ives Gandra da Silva Martins Filho gera nota da Anamatra. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/24118-entrevista-de-ives-gandra-da-silva-martins-filho-gera-nota-da-anamatra>> Acesso em 13 de maio de 2017.

FERRAZ, Fernando Basto; ARAUJO, Elizabeth Alice Barbosa; MARQUES JÚNIOR, William Paiva. O Reflexo da Flexibilização nas Relações de Trabalho. In: Direitos Fundamentais Sociais na Contemporaneidade. São Paulo: LTr, 2014.P.69.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Substitutivo da Reforma Trabalhista: Retrocesso social e afronta aos direitos dos trabalhadores. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/04/18/substitutivo-da-reforma-trabalhista-tetrocesso-social-e-afronta-aos-direitos-do-trabalhadores/>> Acesso em 13 de maio de 2017.

GARCIA, Jesus Carlos Delgado. Negociação coletiva de trabalho do fordismo ao toyotismo. São Paulo em Perspectiva, São Paulo,v. 12, n. 1, 1998. pp 90-91

GODOY, Luana Michele da Silva. Negociação Coletiva e precarização das condições de trabalho. [Dissertação de Mestrado] Londrina: Universidade de Londrina, 2011.

GUERRA, Rogéria Gladys Sales. O princípio protetor no contexto da flexibilização do mercado de trabalho: uma visão prospectiva. Recife: FASA, 2013

HARVEY, David. A condição pós moderna. 17ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HOBSBAWM, Eric. A Era do Capital. São Paulo: Paz e Terra, 2016.

HOBSBAWM, Eric J. Mundos do trabalho. 6ª ed. São Paulo, Record, 2015.

HUBERMAN, Leo. História da Riqueza do Homem. 21ª ed. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1986.

IASI, Mauro. Meta Amor Fases. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

JANUZZI, Adriano, MAGALHÃES, Aline. A função social da negociação coletiva como instrumento democrático de criação de direitos trabalhistas: história, contextualização, comum acordo e desafios. Revista Publius UFMA. v.1, n.1, jan./jun. 2014.

Justiça do Trabalho é muito paternalista, diz novo presidente do TST. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-fev-29/justica-trabalho-paternalista-presidente-tst>> Acesso em 13 de maio de 2017

KILLIAN, Doris Krause. Negociação Coletiva de Trabalho. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2003.

KREIN, José Dari. O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90 [Dissertação de Mestrado]. Campinas: Unicamp, 2001.

KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda B. A ponte para a desproteção ao trabalho: o canto da sereia e os desencantos da nova ordem. Revista Carta Social e do Trabalho. n. 33, p. 81-86, jan./jun. 2016

Manifesto contra o desmonte da Justiça do Trabalho e dos direitos trabalhistas. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2016/03/04/manifesto-contra-o-desmonte-da-justica-do-trabalho-e-dos-direitos-trabalhistas/>> Acesso em 13 de maio de 2017.

MATTOS, Fernando Augusto Mansor de. Flexibilização do Trabalho: Sintomas da Crise. São Paulo: Anablume, 2009

MELHADO, Reginaldo apud BARROS, Alexandre Reis Pereira de. Os limites à negociação coletiva e a denominada “flexibilização” dos direitos trabalhistas. Meritum – Belo Horizonte – v.2 n.1 p.211-250 – jan- jun. 2007

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Nota Técnica N°5, DE 17 DE ABRIL DE 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/c6d5ffb6-5285-4f96-87f3-6a02340ded33/notatecnica_76-2017.pdf?MOD=AJPERES> Acesso em: Acesso em 13 de maio de 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 26ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 36ª Ed. São Paulo: LTr, 2011.

NOVAES, André. Consenso de Washington: crise no Estado Desenvolvimentista e seus efeitos sociais – um balanço crítico. Revista Ensaio UFF, Niterói, n.1, v.1, ano 1, 2º semestre de 2008

Número de trabalhadores sindicalizados no Brasil atinge maior patamar desde 2004, segundo IBGE/OIT. Disponível em: <<http://www.dmtemdebate.com.br/numero-de-trabalhadores-sindicalizados-no-brasil-atinge-maior-patamar-desde-2004-segundo-ibgeoit/>> Acesso em 13 de maio de 2017.

OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de. Regulação estatal das relações de trabalho no capitalismo contemporâneo: uma crítica ao discurso da flexibilização e desregulamentação. Campinas, SP (DISSERTAÇÃO DE MESTRADO), 2013.

PAMPLONA, Nicola. Desemprego bate novo recorde e já atinge mais de 13 milhões no Brasil. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/03/1871475-desemprego-bate-novo-recorde-e-ja-atinge-mais-de-13-milhoes-no-brasil.shtml>> Acesso em 13 de maio de 2017

PEREIRA, Agenor Martins . A negociação coletiva no direito do trabalho e a preservação da ordem pública social. In: Fábio Túlio Barroso; Hugo Cavalcanti Melo Filho. (Org.). Direito do trabalho: valorização e dignidade do trabalhador no século XXI. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2012, v. 1, p. 13-31.

PLC 38/2017. Disponível em: <<http://camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=33868>>. Acesso em 13 de maio de 2017

PMDB. Ponte para o Futuro. Disponível em: <http://pmdb.org.br/wp-content/uploads/2015/10/RELEASE-TEMER_A4-28.10.15-Online.pdf> Acesso em 13 de maio de 2017

POCHMANN, Márcio. O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século. 1ª ed. São Paulo: Contexto, 1999

RAMOS, Gabriel de Oliveira; DUTRA, Renata Queiroz. Tendências desmobilizadoras oriundas da terceirização e da precarização trabalhista: reflexos

na atuação sindical. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto (orgs.). Trabalho, Constituição e Cidadania. A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014. pp.352-363.

RÜDIGGER, Dorothee Suzanne. Autonomia privada coletiva e crise paradigmática no direito do trabalho. Verba Juris ano 5, n. 5, jan./dez. 2006

SCREMIN, Eduardo Eugênio. Tendências atuais do Direito do Trabalho: flexibilização e desregulamentação. Revista Novos Estudos Jurídicos. Itajaí. Univali. Núm. 8-2, pp. 412- 426. Junho 2003.

SIQUEIRA, Germano. Negociado sobre o legislado: afronta aos direitos sociais. Disponível em: <<http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/outros-destaques/negociado-sobre-o-legislado-afronta-aos-direitos-sociais/>> Acesso em 13 de maio de 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho - Vol I - Parte I. São Paulo: LTr.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A quem interessa essa “reforma” trabalhista? Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaiorm.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista>> Acesso em 13 de maio de 2017.

SOUTO MAIOR Jorge Luiz. A supersubordinação – invertendo a lógica do jogo. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. , Belo Horizonte , v.48, n.78, p. 157- 193, jul- dez. 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho. 4ª ed. Editora Renovar, 2010.

VASCONCELLOS, Marcos de. "Período de crise econômica exige reforma da legislação trabalhista". Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-mai-15/entrevista-ives-gandra-silva-martins-filho-presidente-tst>>. Acesso em 13 de maio de 2017

VELLINHO, Rubens Soares. A posição dos atores sociais envolvidos com as relações de trabalho a respeito da autonomia da vontade coletiva. Revista da ABET, v. 15, n. 2, Julho a Dezembro de 2016