



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

LARISSA ALVES DE FREITAS

**FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E A PREVALÊNCIA
DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NO BRASIL**

**Recife, Pernambuco
2017**

LARISSA ALVES DE FREITAS

**FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E A PREVALÊNCIA DO
NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NO BRASIL**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, pela Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Dr. Sergio Torres Teixeira

Recife, Pernambuco

2017

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela imensurável graça da vida.

Aos meus pais, a quem devo tudo o que sou.

Ao meu irmão, pelo carinho, apoio e amizade.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Sérgio Torres, pelos ensinamentos.

“Mother, should I trust the government?”

Pink Floyd.

RESUMO

Ainda hoje se defende que o fenômeno da flexibilização é o instrumento mediante o qual seria possível a geração de empregos e a diminuição do custo de produção em benefício das empresas que enfrentam dificuldades financeiras diante da crise. O governo atual presidido por Michel Temer vem defendido esta tese como argumento para aprovar no País uma profunda reforma trabalhista na qual prevê a prevalência da negociação coletiva sobre as leis trabalhistas. De acordo com esta premissa, o negociado teria força de lei e poderia se sobrepor ao estipulado em lei, mesmo que prejudicial ao trabalhador. Paralelamente, o Supremo Tribunal Federal entendeu em recente julgado no qual o negociado prejudicial pôde prevalecer sobre o legislado, criando, assim, um preocupante precedente sobre o assunto. Neste diapasão, este presente trabalho se propõe a analisar, através de fontes bibliográficas, a perspectiva para o Direito do Trabalho no Brasil, qual seja a grande precarização das condições de trabalho com a retirada de direitos trabalhistas e garantias mínimas estipuladas em lei.

Palavras-chaves: **flexibilização, negociado, negociação, legislado, crise econômica, reforma trabalhista, precarização.**

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1. FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS	
1.1. O surgimento da chamada "flexibilização".....	9
1.2. Denominação e conceito de flexibilização.....	12
1.3. Espécies de flexibilização.....	15
1.4. Principais teorias.....	16
1.5. Fundamento constitucional.....	17
2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL	
2.1. Princípios específicos do Direito Coletivo.....	18
2.1.1. Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva.....	18
2.1.2. Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva.....	19
2.1.3. Princípio da Adequação Setorial Negociada.....	20
2.2. Negociação coletiva.....	22
2.2.1. Conceito.....	22
2.2.2. Procedimentos e formalidades das negociações coletivas.....	23
2.2.3. Convenção coletiva e acordo coletivo: distinções.....	26
3. PROPOSTA FLEXIBILIZADORA: Prevalência do negociado sobre o legislado	
3.1. Tendências do atual cenário político-econômico do Brasil.....	29
3.2. Prevalência do negociado sobre o legislado.....	31
3.2.1. Proposta de Reforma Trabalhista no governo Temer.....	31
3.2.2. Precedente do Supremo Tribunal Federal.....	33
3.3. Perspectivas para o Direito do Trabalho no Brasil.....	37
CONCLUSÃO.....	38
REFERÊNCIAS.....	41

INTRODUÇÃO

A flexibilização surgiu como uma corrente doutrinária no Direito do Trabalho na década de 70 na busca por maneiras de diminuir o custo de produção para que as empresas se reerguessem da crise econômica causada pela queda no mercado do petróleo. Entendia-se que os encargos trabalhistas eram um impedimento para as empresas saírem da crise econômica e, portanto, essa teoria tinha como finalidade “abrandar” direitos trabalhistas para desafogar os empresários de seus encargos¹. Desde então, o tema tem gerado divergências doutrinárias, visto que tal teoria se propõe a sacrificar o social e a dignidade do trabalhador em prol do capital, sob uma falsa alegação de “adequação à realidade social e econômica vigente” ou “modernização das leis trabalhistas”. Na verdade, conforme será exposto posteriormente, àqueles que optaram por adotar esta linha de pensamento flexibilizadora, pôde observar uma evolução da precariedade das relações de trabalho e uma piora na qualidade de vida dos trabalhadores, sem, contudo, verificar-se melhorias na economia².

Diante da crise econômica atual no País, a flexibilização permanece um tema atual para os operadores do Direito Laboral que vem enfrentando grandes problemáticas com a grande reforma trabalhista que está sendo concretizada no governo Temer. Os defensores da teoria flexibilizadora apoiam as medidas reformistas, pois, em pleno século XXI, ainda acreditam que os direitos trabalhistas representam um alto encargo às empresas que necessitam se reerguer diante da crise econômica. Ademais, justificam tais medidas argumentando que as normas trabalhistas precisam ser “modernizadas”. Logo, conforme este pensamento, a solução seria retirar as garantias sociais ao trabalho para diminuir custos de produção e “modernizar” as relações de trabalho.

No entanto, ficou comprovado que a flexibilização não foi, não é e nunca será capaz de gerar empregos; muito pelo contrário, gera instabilidade e precariedade nas relações de trabalho, aumentando, dessa maneira, a crise social. Não obstante esse fato ter sido comprovado, muitos defendem a adoção de medidas flexibilizadoras no Direito do Trabalho como uma maneira de enfrentarmos a crise econômica atual no Brasil. O atual governo, defendendo este posicionamento, continua dando seguimento ao Projeto de Lei nº 6787/2016 que busca concretizar uma grande reforma trabalhista no Brasil.

Portanto, diante de tais circunstâncias, o presente trabalho se propõe a analisar uma das mais preocupantes medidas flexibilizadoras dessa reforma: a prevalência do negociado

¹ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. *Flexibilização da Jornada de Trabalho: importância e limitações*. Tese de dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo (USP), 2010. Pág. 8.

² URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilidade*. São Paulo, LTr, 2002, pág. 19-21.

sobre o legislado. Ressalta-se, ainda, que paralelamente à proposta de reforma trabalhista, o STF reforçou em recente julgado no sentido de que o negociado deve prevalecer sobre o legislado, mesmo que seja menos benéfico ao trabalhador³. Logo, essa questão provoca grande preocupação entre os operadores do Direito, visto que essa prevalência se mostra bastante arriscada para os trabalhadores, podendo, inclusive, conduzir à quase total desregulamentação do Direito Laboral, com intervenção mínima do Estado nas relações de emprego e destruição das normas trabalhistas.

Portanto, o estudo monográfico evidenciará os aspectos legais, jurisprudenciais e doutrinários sobre a temática, empregando uma metodologia bibliográfica que se utilizará de livros, artigos científicos, trabalhos acadêmicos, bem como jurisprudência e atualidades relacionados ao tema. Ressalta-se que este trabalho não tem a pretensão de esgotar todas as nuances do tema, objetivando apenas evidenciar os principais pontos de conhecimento sobre o tema. No primeiro capítulo será feito um breve estudo sobre a flexibilização, na qual será evidenciado o seu surgimento, os seus conceitos, espécies, principais teorias e o seu fundamento constitucional presente na Constituição de 1988. No segundo capítulo será feito um breve estudo sobre a negociação coletiva no Brasil, analisando os conceitos de convenção e acordo coletivo. E, por fim, no terceiro capítulo, irá se destacar a proposta reformista que defende a prevalência do negociado sobre o legislado, alertando para os malefícios que esta reforma poderá causar para os trabalhadores. Ademais, serão destacadas as atuais tendências e perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil.

³ Política, UOL Notícias. Disponível em <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2016/09/14/ministro-do-stf-reforca-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-em-causa-trabalhista.htm>. Acesso em 14 de setembro de 2016.

1. FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Para uns, a flexibilização é o anjo, para outros, o demônio.⁴

1.1. O surgimento da chamada “flexibilização”

O termo “flexibilização” ou “flexibilidade” surgiu em 1973 na Europa como uma teoria disposta a solucionar os impasses econômicos causados à época pela crise no mercado petrolífero⁵. Essa teoria propôs flexibilizar os direitos trabalhistas e mitigar o protecionismo estatal no contrato de trabalho, na tentativa de impulsionar a produtividade e lucros das empresas que buscavam superar as grandes dificuldades financeiras ocasionadas pela crise mundial. A crise do petróleo desestabilizou muitas economias e provocou grande queda nos níveis de emprego e de remuneração no trabalho⁶. Diante disso, a flexibilização da legislação trabalhista surgiu como uma imperiosa necessidade a fim de reduzir os custos da contratação de trabalho para os empresários, pois estes enxergavam no Direito do Trabalho um verdadeiro impedimento para a superação da então crise.

Antes do surgimento dessa teoria, os avanços do Direito Laboral haviam sido desenvolvidos com o incentivo do Estado do Bem-Estar Social (*welfare state*), que, baseados no Princípio da Proteção ao trabalhador e da Dignidade da Pessoa Humana, atribuía ao Estado a função de promover uma política pública de geração de empregos e distribuição de renda. Contudo, com a crise econômica, o Estado mínimo, de filosofia neoliberal, ganhou espaço com a ideia de omissão estatal na regulação social e econômica. Dessa forma, em termos históricos, é possível afirmar que o surgimento da teoria da flexibilização e o consequente retrocesso do Direito Laboral coincidiram com a falência do Estado do Bem Estar Social (*welfare state*).

A proposta de flexibilização surge, portanto, como uma maneira de redução de custos das empresas através do “abrandamento” dos direitos trabalhistas conquistados após anos de lutas dos operários. Para os empresários, políticos e economistas, a supressão dos direitos trabalhistas se apresentou como a maneira mais fácil e rápida de aumentar a produtividade e superar a crise retomando os lucros e consequentemente o desenvolvimento

⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *A flexibilização das condições de trabalho*. São Paulo, Ed. Atlas, 2004, p. 13.

⁵ VIGNOLI, Vanessa de Almeida. *Flexibilização da Jornada de Trabalho: importância e limitações*. Tese de dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2010. Pág. 8.

⁶ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *A flexibilização do direito do trabalho – Crise econômica, novas tecnologias e política social do Estado*. Revista Legislação do Trabalho, vol. 54, São Paulo, LTr, 1990, p. 420.

econômico. Apesar de ser uma das principais causas de surgimento da flexibilidade, a crise econômica não é o único fator que influenciou essa teoria. O autor Amauri Mascaro Nascimento⁷ entende que a flexibilização surge como uma maneira de resolver problemas na seara tecnológica e econômica. Segundo ele, decorre da formação dos blocos econômicos, dos altos níveis de desemprego e do desenvolvimento tecnológico. Dessa forma, de acordo com o autor, a flexibilização surge como uma forma de enfrentar a crise econômica.

Por outro lado, Nelson Mannrich⁸ afirma que a teoria em questão foi estruturada devido as seguintes razões: crises econômicas, como a do petróleo em 1973; a internacionalização da economia, isto é, a globalização e os blocos econômicos; o crescimento na demanda do setor terciário e a reorganização estrutural do mercado de trabalho; e a rápida evolução tecnológica. Ele entende que o surgimento da teoria da flexibilização surge como uma forma de adaptar as leis trabalhistas à realidade social vigente. Sustenta que o Direito Laboral deve se adaptar às mudanças sociais e econômicas, sendo a flexibilização um instrumento de renovação que permite a diminuição da intervenção estatal e o destaque das negociações coletivas⁹.

Da mesma forma, para o autor Sérgio Pinto Martins, flexibilização dos direitos trabalhistas surge com a finalidade de adequar as discrepâncias existentes entre as leis e a atual relação entre o social e o capital. Assim, defende que se deve flexibilizar as leis trabalhistas a fim de adequá-las às mudanças sociais e econômicas¹⁰.

Em relação ao posicionamento dos autores supramencionados, manifesto plena discordância sobre a afirmação que a “flexibilização surge como um instrumento de adaptação ou renovação das leis trabalhistas de acordo com a realidade”. Ora, permitir a diminuição da intervenção estatal e prestigiar demasiadamente a negociação coletiva significa exatamente permitir a prevalência do negociado sobre o legislado; e diminuir a intervenção estatal, sob um contexto de crise econômica, significa retirar direitos dos trabalhadores em benefício dos empresários. O que os autores chamam de “ajuste das normas jurídicas à realidade econômica”, eu chamo de sacrificar o social em benefício do capital fazendo com que o trabalhador, parte mais vulnerável e hipossuficiente, suporte as consequências da crise econômica.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, Ed. Saraiva, 2008, p. 31.

⁸ MANNRICH, Nelson. *Limites da flexibilização das normas trabalhistas*. AASP. Revista do Advogado. São Paulo, nº 54, dez. 1998, p. 32.

⁹ MANNRICH, Nelson. *Op. Cit.*, p. 30-35.

¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo, 24ª Ed, São Paulo, Ed. Atlas, 2008, p. 498.

À época do surgimento da flexibilização, o contexto social era de contínuo e alarmante crescimento dos índices de desemprego, impulsionados pela globalização, pelas inovações tecnológicas que substituem mão-de-obra e pela crise econômica dos anos 70. Em decorrência desses índices de desemprego, criou-se, entre os doutrinadores, a falsa premissa de que a flexibilização dos direitos trabalhistas estimularia a criação de empregos e a rigidez da legislação protecionista aos trabalhadores seria responsável pelos altos índices de desemprego e o fracasso econômico. Ainda hoje, diante da crise econômica que assola o Brasil, há muitos que sustentam essa falsa tese, colocando a responsabilidade da crise no protecionismo estatal conferido aos trabalhadores. Dentre esses muitos, aponta-se os autores Octavio Magano e Arnaldo Sussekind, que entendem que a flexibilização surge como uma medida que impediria o contínuo crescimento dos índices de desemprego. Amauri Nascimento, também seguidor desta tese, explica:

A redução dos níveis de proteção ao trabalhador passou a ser admitida como forma de diminuir o desemprego, partindo da premissa de que os empregadores estariam mais dispostos a admitir trabalhadores caso não tivessem que responder por alto encargos trabalhistas ou não encontrassem dificuldades para a descontração. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. 2008, pág. 43)¹¹

No entanto, os resultados dessas medidas flexibilizatórias foram insatisfatórios e contrários ao que os autores supracitados acreditavam. A experiência de diversos países latino-americanos em flexibilização trabalhista demonstrou que a diminuição de direitos resultou em sacrifícios inúteis à sociedade, pois o que se observou foi uma ampla precarização das condições de trabalho e crescente desemprego. Segundo dados da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), países como a Espanha e a Irlanda tiveram aumento considerável do número de desempregados após reformas trabalhistas de flexibilização. Na Espanha, o desemprego alcançou 19,4% em 2009, valor 5,4 pontos percentuais acima do registrado um ano antes, quando o país ainda não havia aprovado as mudanças. Na Irlanda, o desemprego praticamente dobrou após as reformas, passando de 7,7% para 12,9% no ano seguinte à flexibilização¹².

Portanto, concordamos com o ilustre Professor Urugaio, Oscar Uriarte¹³ quando este critica a tese de que a supressão do protecionismo estatal aos trabalhadores, os investimentos com a mão-de-obra seriam estimulados e haveria o crescimento dos níveis de emprego e melhorias nas condições de trabalho. Se isto fosse verdade, países como Suécia e

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, Ed. Saraiva, 2008, p. 43

¹² Justificando, Carta Capital. Disponível em: < <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/09/19/reforma-trabalhista-reduzir-direitos-nao-gera-emprego/>>. Acesso em 19 de setembro de 2016.

¹³ URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilidade*. São Paulo, LTr, 2002, p. 19-22.

Alemanha, conhecidos pelo alto nível de proteção aos seus trabalhadores, não teriam economias altamente desenvolvidas. A realidade é que a legislação trabalhista não possui poder suficiente para destruir ou para salvar a economia de um país. Ela é muito mais simples: destina-se a garantir que a classe social mais vulnerável tenha uma vida mais digna. O autor Uruguaio critica, ainda, os fundamentos econômicos neoliberais que deram ensejo ao surgimento da teoria da flexibilização. Destaca que essa teoria se contradiz ao estimular a não-intervenção estatal nas relações diretas entre empregado e empregador e, simultaneamente, estimular a intervenção quando se trata de negociação coletiva.

Da análise do surgimento da flexibilização, é possível inferir que em qualquer cenário de crise econômica, os direitos trabalhistas sempre foram e sempre serão questionados, como se ao Direito do Trabalho devesse atribuir a culpa de tais crises. Portanto, o Direito do Trabalho, seus princípios, fontes e preceitos legais, convivem com essas cíclicas crises econômicas, que aparecem e desaparecem. Entendemos que, independentemente de crise econômica, a essência do Direito Laboral é ser um instrumento de luta social que busca a tutela da dignidade da pessoa humana e a justiça social. Acreditamos que o capital não deve prevalecer sobre o social. E, para isso, é fundamental que a intervenção estatal esteja presente para impedir a precarização das condições de trabalho e garantir ao trabalhador que seus direitos não sejam suprimidos.

1.2. Denominação e conceito de flexibilização

Ao analisarmos um conceito, devemos, inicialmente, conhecer a sua denominação. De acordo com o autor Sérgio Pinto Martins, vem do latim *flecto* ou *flectum*, que significa curvar, dobrar¹⁴. Na verdade, a palavra “flexibilização” é um neologismo derivado do espanhol *flexibilización*, que aponta para aquilo que é flexível. Flexibilidade é outro termo utilizado na doutrina para se referir ao mesmo fenômeno, e que indica a qualidade daquilo que é flexível, elasticidade, maleabilidade, sendo o contrário de rigidez. Na prática, a denominação “flexibilização” é muito mais utilizada do que “flexibilidade”, mas ambas apontam para o mesmo significado, qual seja conferir maior elasticidade às leis trabalhistas e abrandar a sua rigidez protecionista.

Após analisarmos o surgimento do fenômeno e a sua denominação, faz-se *mister* estudarmos o seu conceito sob a perspectiva de diversos autores, a fim de determinar qual conceito será adotado neste presente trabalho. Quando se fala em definir o conceito do

¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *A flexibilização das condições de trabalho*. São Paulo, Ed. Atlas, 2004, p. 21.

fenômeno da flexibilização, algumas divergências doutrinárias são apontadas como importantes. A primeira delas diz respeito à distinção entre flexibilização ou flexibilidade e desregulamentação.

Desregulamentação seria a total omissão do Estado quanto às regras na seara trabalhista. Segundo esse conceito, não há intervenção estatal para garantir o mínimo que seja das garantias ao trabalhador, ficando a cargo única e exclusivamente das negociações coletivas ou individuais a regulação das contratações trabalhistas. De acordo com Sérgio Pinto Martins¹⁵, desregulação “significa desprover de normas heterônomas as relações de trabalho”. Por outro lado, a flexibilização modifica a legislação trabalhista com o intuito de apenas diminuir a proteção do Estado em alguns aspectos, sem, contudo, deixar de garantir o mínimo indispensável de proteção ao trabalhador. Conforme preceitua Sérgio Pinto Martins, a “flexibilização é feita com a participação do sindicato. Em certos casos, porém, é permitida a negociação coletiva para modificar alguns direitos, como reduzir salários, como ocorre nas crises econômicas”¹⁶. Para Amauri Mascaro Nascimento, no “Direito Individual do Trabalho, haveria a flexibilização, e no Direito Coletivo, a desregulamentação. No Direito Coletivo, a substituição da lei pela norma coletiva, regulando-se pela norma coletiva e pelo princípio da liberdade sindical”¹⁷.

Observa-se, portanto, que há distinções entre os dois termos. No entanto, é válido destacar que quando se fala em flexibilizar, refere-se, em grande maioria das vezes, a modificação de regras trabalhistas *in pejus* para o trabalhador. Isso se torna absoluto principalmente em cenários de crises econômicas como a vivenciada no Brasil atualmente. Dessa forma, quanto ao conceito de flexibilização, comungo de forma absoluta do mesmo posicionamento do ilustre Prof. Oscar Uriarte, citado na dissertação de Mestrado de Vanessa Vignoli, onde esta expõe que, segundo o autor, a flexibilização é aplicada na prática mediante “a diminuição ou eliminação de direitos e benefícios trabalhistas, ou prevalência da negociação coletiva sobre as normas legais, caso em que em regra se impõe unilateralmente a vontade do empregador. Tendo em vista que o Direito do Trabalho sempre foi flexível para a estipulação de normas mais favoráveis ao trabalhador, o conceito de flexibilização só pode tratar da flexibilização *in pejus*.”¹⁸

¹⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *A flexibilização das condições de trabalho*. São Paulo, Ed. Atlas, 2004, p. 22.

¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Op. Cit., p. 26-27.

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Novas formas contratuais de relação de trabalho. Estudos de direito. Homenagem ao Prof. Washington Luiz da Trindade*. São Paulo, LTr, 1998, p. 146.

¹⁸ VIGNOLI, Vanessa Almeida. Dissertação de mestrado – *a flexibilização da jornada de trabalho: importância e limitações* apud URIARTE, Oscar Ermida. Op. Cit., p. 9-10.

Alguns autores entendem que a flexibilidade é um instrumento que possibilita a adaptação das rígidas leis laborais à realidade econômica-social, de forma a torná-las mais flexíveis e aptas a ajudar a superar a crise. Argumenta-se que empresários e trabalhadores devem cooperar um com o outro para que seja possível adaptar a relação contratual conforme as novas necessidades de mercado. Segundo essa linha de pensamento, tal atitude beneficia inclusive os trabalhadores que também são atingidos e prejudicados pela crise do mercado. O autor Luiz Carlos Amorim Robortella, sustenta que a flexibilidade é “um instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante participação intensa de empresários e trabalhadores, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social”¹⁹. O autor Sérgio Pinto MARTINS defende o mesmo posicionamento ao afirmar que a flexibilização “é um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, social ou política existentes na relação entre capital e trabalho”²⁰. Da mesma forma, o autor Júlio Assunção MALHADAS afirma que a flexibilidade “é a possibilidade de trabalhador e empresa estabelecerem, diretamente ou através de entidades sindicais, a regulamentação de suas relações sem total subordinação ao Estado, procurando regulá-las na forma que melhor atenda aos interesses de cada um, trocando recíprocas concessões”²¹.

Portanto, estes e outros autores sustentam o posicionamento de que a flexibilização é uma medida positiva de adaptabilidade das previsões legais à realidade ao qual se aplicam. Para eles, o fenômeno serve como um instrumento de abrandamento dos encargos trabalhistas impostos, porém sem retirar o mínimo de condições dignas de trabalho, isto é, não se confundindo com a desregulamentação.

Uma segunda linha de pensamento entende que flexibilização e desregulamentação são sinônimos. É o caso do autor José PASTORE, que não diferencia os dois termos e os utiliza para se referir ao mesmo conceito. Por outro lado, uma terceira linha de posicionamento defende que, apesar de flexibilização e desregulamentação não serem sinônimos, ambos acabam provocando o mesmo efeito para o Direito Laboral, qual seja precarização das condições de trabalho mediante a mitigação da proteção estatal conferida aos

¹⁹ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho*. São Paulo, LTr, 1994, p. 97.

²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *A flexibilização das condições de trabalho*. São Paulo, Ed. Atlas, 2004, p. 25.

²¹ MALHADAS, Júlio Assunção. *A flexibilização das condições de trabalho em face da nova Constituição. Curso de Direito Constitucional do Trabalho*. Estudos em homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento. São Paulo: LTr, 1991, p. 143.

trabalhadores que se encontra em posição fragilizada. Amauri Mascaro NASCIMENTO, adepto deste entendimento, aponta para a distinção dos termos, contudo, destaca o alto risco da aplicação de medidas flexibilizadoras. Para o autor, flexibilização conceitua-se como “o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que a exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir as condições de trabalho”²². Observa-se que também na flexibilização as condições de trabalho podem ser reduzidas, conforme acordo entre as partes. Na mesma linha, o autor Sérgio Pinto Martins aponta que a “flexibilização das regras trabalhistas é uma forma de atenuar o princípio da proteção à relação laboral”.

Dessa premissa conclui-se que flexibilidade e desregulamentação são termos distintos. Ademais, mesmo para aqueles que conceituam positivamente a flexibilidade, a diferenciando da desregulamentação, não conseguem esconder a carga e os efeitos negativos que inevitavelmente ocorrem com a prática de tal teoria. Isso porque a interferência estatal apenas para garantir o “mínimo indispensável de proteção” não impede o desrespeito ao princípio da inalterabilidade *in pejus* para o trabalhador ou da inderrogabilidade das normas de ordem pública que visam de fato proteger o empregado de abusos no contrato de trabalho. Na verdade, como explanado acima, sempre quando se fala em “flexibilização”, refere-se à alteração das regras em prejuízo ao trabalhador.

1.3. Espécies de flexibilização

Há, na doutrina, diversas classificações para a flexibilização, que são estabelecidas baseadas em diversos critérios. Neste presente trabalho serão abordados os critérios mais pertinentes ao tema em estudo. A primeira das classificações baseia-se no critério da legalidade. O autor Sérgio Pinto MARTINS cita o autor JAVILLIER⁷ referindo-se à seguinte exposição sobre o critério da legalidade:

A flexibilização pode ser: legal ou autorizada, quando a própria lei permite a flexibilidade, como na redução da jornada de trabalho (art. 7º, XIII, CF) e dos salários (art. 7º, VI, CF); ilegal ou ilícita, quando é feita com o objetivo de burlar a lei e os direitos dos trabalhadores. (JAVILLIER, Jean-Claude, 1986, 55-57).

JAVILLIER expõe que a flexibilidade pode ser classificada conforme um critério de finalidade. Assim, haveria a flexibilidade de proteção, de adaptação e de desregulamentação. A flexibilização de proteção refere-se a um Direito do Trabalho flexível apenas em benefício ao trabalhador. Sendo esta a única maneira pela qual deveria ser posta em prática, pois o próprio Direito do Trabalho surgiu com a função primordial de proteger o trabalhador. Por

²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, Ed. Saraiva, 2008, p. 35.

outro lado, o autor também aponta para a flexibilidade de adaptação, quando as modificações nas normas heterônomas e rígidas são alteradas e adaptadas à realidade através das negociações coletivas. Argumenta-se que esta adaptação, apesar de poder retirar algum direito do trabalhador, seu efeito final seria benéfico à classe operária. E, por fim, a flexibilidade da desregulamentação diz respeito à completa substituição das normas rígidas de proteção por normas inferiores que prejudicam a condição de trabalho.²³

Este mesmo autor ainda estipula uma importante classificação quanto às fontes de direito na flexibilização. Sob esta ótica, ela pode ser classificada em autônoma e heterônoma. A autônoma é a flexibilização efetuada mediante a autonomia das negociações coletivas, como quando um acordo coletivo prevalece sobre uma norma trabalhista legislada. Enquanto que a flexibilidade heterônoma configura-se pela imposição unilateral realizada pelo Estado modificando uma norma *in pejus* ao trabalhador, dá-se como exemplo um projeto de lei a fim de concretizar uma reforma trabalhista motivada por uma crise econômica.

1.4. Principais teorias

O autor José Alberto Couto MACIEL sustenta duas teorias sobre a flexibilização: uma baseada no neoliberalismo; e outra baseada no intervencionismo estatal. A primeira corrente entende que a intervenção do Estado deve se limitar a garantir apenas o mínimo de direitos sociais, deixando a dinâmica do mercado regular a criação de empregos e outros direitos sociais. Por outro lado, a corrente dos institucionalistas defendem a forte intervenção estatal, pois acreditam que apenas esta, através da legislação trabalhista, é capaz de promover a justiça social e redistribuição de renda²⁴.

O autor Sérgio Pinto MARTINS²⁵ sustenta a existência de 3 (três) teorias sobre a flexibilidade, quais sejam, a flexibilista, a antiflexibilista e a semiflexibilista. A corrente flexibilista aponta que o Direito Laboral passa por processos distintos durante o tempo. O primeiro processo seria a busca pela garantia dos direitos trabalhistas; o segundo processo é a concretização dessas garantias, ocorrendo uma promoção do Direito Laboral; e, por fim, o terceiro processo, quando os direitos trabalhistas são readaptados à uma realidade de crise econômica, de forma que alguns dos direitos podem ser melhorados ou retirados através de

²³ JAVALLIER, Jean-Claude. *Manual de Droit Du Travail*. Paris, Librairie Generale de Droit et Jurisprudence, 1986, p. 55-57.

²⁴ MACIEL, José Couto Maciel. *Desempregado ou supérfluo*. São Paulo: LTr, 1998, p. 63.

²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Op. Cit., p. 41-42.

negociação coletiva. A segunda corrente é a antiflexibilista. Sobre ela, o autor afirma o seguinte:

Mostra que a flexibilização do Direito do Trabalho é algo nocivo para os trabalhadores e vem eliminar certas conquistas que foram feitas nos anos, a duras penas. Seria uma forma de reduzir direitos dos trabalhadores. Poderia haver agravamento das condições dos trabalhadores, sem que houvesse qualquer aperfeiçoamento ou fortalecimento das relações de trabalho. (MARTINS, Pinto, 2004, p. 41-42).

Por outro lado, a última e terceira teoria, a semiflexibilista, entende que flexibilização seria realizada através dos acordos ou convenções coletivas, desregulamentando apenas o Direito Coletivo do Trabalho em prol de uma maior autonomia privada dos sindicatos e suas negociações.

Da análise dessas correntes, vejo a flexibilização da legislação trabalhista e a prevalência do negociado sobre o legislado sob a ótica das teorias semiflexibilista e antiflexibilista. Isso porque entendo a flexibilização como algo nocivo ao trabalhador, como sendo um termo que se refere apenas à alteração da legislação em prejuízo ao trabalhador. Afinal, assim como já foi explanado anteriormente, o Direito do Trabalho sempre foi flexível em benefício ao trabalhador; logo, quando se aborda a flexibilização em contexto de crise econômica, não há outro significado lógico para que não se relacione com retirada de direitos trabalhistas.

1.5. Fundamento constitucional

A Constituição de 1988 prestigiou, em alguns incisos do artigo 7º, a possibilidade de flexibilizar alguns direitos trabalhistas, desde que sejam efetuadas mediante acordo ou convenção coletiva. Observa-se que no inciso VI, a Constituição estipulou que é possível reduzir os salários através de acordo ou convenção coletiva. No mesmo sentido determinaram os incisos XIII e XIV, prevendo que é permitido flexibilizar através de negociação ou acordo coletivo com a finalidade de compensar ou reduzir a jornada de trabalho, ou, ainda, aumentar a jornada de trabalho nos turnos ininterruptos de revezamento para mais de 6 (seis) horas diárias. Ademais, o artigo 8º, VI da CF/88 prevê a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nessas negociações coletivas de trabalho.

Note-se, portanto, que a Carta Magna teve o notório objetivo de prestigiar a autonomia privada coletiva, reconhecendo não só as convenções coletivas, mas também os acordos coletivos de trabalho. Dessa forma, mostra-se de suma importância prosseguir os estudos dando seguimento à análise teórica sobre as negociações coletivas no Brasil, bem como as atuações dos sindicatos.

2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL

2.1. Princípios específicos do Direito Coletivo do Trabalho

Ainda hoje se discute na doutrina trabalhista se o Direito Coletivo se apresenta como uma disciplina específica e autônoma frente ao Direito Individual do Trabalho²⁶. Apesar da discussão, o entendimento prevalecente é aquele que defende a ausência de autonomia do Direito Coletivo do Trabalho. Um dos autores que defende essa posição negativista é Amauri Mascaro Nascimento, que se utiliza de alguns argumentos para fundamentar tal posicionamento, tais como: falta de identidade legislativa, doutrinária e jurisdicional, bem como falta de autonomia didática e carência de instituições e princípios próprios. Diante desses argumentos, o ilustre autor Maurício Godinho Delgado discorda veementemente, pois reconhece uma autonomia relativa do ramo²⁷. Godinho rebate os argumentos utilizados pelos negativistas, e no que se refere especificamente ao argumento de que o Direito Coletivo não possui princípios próprios, o jurista simplesmente afirma que está incorreto, visto que o ramo do “Direito Coletivo do Trabalho possui rol significativo de princípios específicos”, conforme será exposto posteriormente.

Neste diapasão, é válido destacar que o Direito Coletivo possui instituições próprias, princípios próprios e teorias próprias que envolvem as possibilidades e limites jurídicos das negociações coletivas, do sindicalismo, da greve, da sentença normativa, entre outros. Portanto, neste capítulo serão estudados alguns dos princípios específicos do Direito Coletivo pertinentes à temática do presente trabalho, além do conceito e limites do instituto da negociação coletiva no Brasil.

2.1.1. Princípio da Interveniência Sindical na Normatização Coletiva

Não obstante os resquícios corporativistas²⁸ do atual modelo é irrefutável que a Constituição ampliou a importância e relevância da atuação dos sindicatos como representantes dos trabalhadores em questões judiciais, administrativas, greves e, primordialmente, negociações coletivas. Este princípio, portanto, retrata o verdadeiro significado da resistência trabalhista através dos sindicatos, pois determina que estas entidades necessariamente participem das negociações coletivas a fim de garantir a

²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª Edição, São Paulo: LTr, 2016. Pág. 1440-1441.

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.*, Pág. 1442.

²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, Ed. Saraiva, 2011, p. 1245.

equivalência entre os empresários e os trabalhadores, defendendo os direitos e interesses destes.

O princípio encontra-se expresso no artigo 8º, inciso III e VI da CF no qual se determina a obrigatoriedade da intervenção sindical, sob pena de o negociado não possuir caráter de norma jurídica coletiva e se configurar apenas como cláusula contratual. Veja-se:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Assim, caso empresários resolvam negociar diretamente com os empregados sem a intervenção devida da entidade sindical, aquilo que for negociado terá qualidade jurídica de mera cláusula contratual, por ter sido negociado informalmente. Essa exigência se mostra fundamental, visto que não se pode permitir que particulares decidam sobre temáticas e criem normas jurídicas que atinjam diretamente toda uma categoria de trabalhadores²⁹, parte mais vulnerável na relação jurídica trabalhista. Justamente em razão dessa vulnerabilidade da classe trabalhadora é que as entidades sindicais se mostram mais do que fundamentais no processo de buscas por garantias e justiça social.

Grande pertinência apresenta esse princípio diante do tendencioso processo de flexibilização que o Direito Laboral Brasileiro está enfrentando hodiernamente. É cediço que a absurda proposta de reforma trabalhista deste atual governo possui como uma das propostas a prevalência do negociado – mesmo que prejudicial – sobre o legislado. Diante desse perigoso panorama político, a interveniência dos sindicatos da classe trabalhadora mostra-se essencial para o processo de negociação coletiva, o que ainda assim não evitará a precarização do trabalho caso tal reforma seja aprovada.

2.1.2. Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva

É cediço que no Brasil, antes da CF/88, possuíamos um sistema laboral corporativista e de grande intervencionismo estatal que mitigava ao máximo o Direito Coletivo e a autonomia sindical na representação da classe trabalhadora. Nesta época, a atuação sindical nos processos negociais coletivos era nula, havendo apenas a normatização heterônoma determinada pelo Estado. Com a Constituição de 1988 este quadro se modificou de tal forma que o processo negocial coletivo foi ampliado através dos dispositivos

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 15ª Edição, São Paulo: LTr, 2016. Pág. 1458.

constitucionais que consagraram a liberdade e autonomia sindical, bem como a obrigatoriedade da participação dos sindicatos na negociação coletiva.

Pois bem, diante dessa nova dinâmica do Direito Coletivo, tal princípio surgiu para apontar a atuação das entidades sindicais e sua capacidade de criar normas jurídicas através dos acordos ou negociações coletivas. Esses processos de negociação coletiva, desde que ocorra com a devida participação das entidades representativas, possuem o real poder de criação de normas jurídicas autônomas com imperatividade própria da normatividade estatal. Em verdade, conforme o autor GODINHO explana, “tal princípio consubstancia a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho”, qual seja a de criar normas jurídicas pelos sujeitos coletivos³⁰. É importante ressaltar a diferença clara entre normas jurídicas e cláusulas contratuais: aquelas são normas heterônomas estatais, imperativas, são regras abstratas, gerais e impessoais que possuem o poder revocatório; por outro lado, as cláusulas contratuais são regras concretas, específicas, pessoais que envolvem apenas as partes contratantes sujeitando-se a um efeito adesivo nos contratos.

Portanto, feito esses esclarecimentos, o presente estudo evidencia o foco para a seguinte questão: tendo em vista o poder de os instrumentos coletivos criarem normas jurídicas autônomas, como ocorre a harmonização entre estas e a normatividade heterônoma estatal.

2.1.3. Princípio da Adequação Setorial Negociada

A relação entre o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo traz à tona algumas problemáticas, dentre elas aponta-se a harmonização entre as normas autônomas coletivas e as normas heterônomas estatais³¹. Trata-se de princípio novo na doutrina trabalhista que surgiu apenas com CF/88, e nos remete ao ponto central do presente trabalho, que são as seguintes indagações: quais são os limites que devem existir ao se harmonizar as negociações coletivas com as normas legisladas? Em que medida o negociado pode prevalecer sobre o legislado?

O autor GODINHO defende que as normas autônomas negociadas poderão prevalecer sobre a norma heterônoma legislada em duas hipóteses³²: “a primeira, quando as normas negociadas impõe um padrão melhor do que o imposto pela própria lei, isto é,

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª Edição, São Paulo: LTr, 2016. Pág. 1463.

³¹ BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2010. Página 230-231.

³² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª Edição, São Paulo: LTr, 2016. Pág 1465-1466.

melhorando as condições de trabalho aos trabalhadores; a segunda, quando as normas autônomas atingem apenas parcela da indisponibilidade relativa”. Portanto, percebe-se que as normas negociadas podem se contrapor ao legislado, mas sempre com ressalvas e limites objetivos. Ora, no que se refere aos limites objetivos presente na primeira assertiva, concordamos com o autor que é possível o negociado prevalecer sobre o legislado, desde que seja para melhorar as condições laborais e não piorá-las. Em relação à segunda assertiva, a norma autônoma também não poderá transacionar sobre direitos absolutamente indisponíveis, isto é, que garantem e estipulam o padrão mínimo de dignidade para atividade laboral. Para ilustração, são direitos indisponíveis: o pagamento do salário, anotação da CTPS, repouso semanal remunerado, normas de segurança e medicina no trabalho, aviso prévio de 30 (trinta) dias, entre outros. Veja-se o que afirma o art. 619 da CLT:

Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

Observa-se, portanto, que a norma coletiva foi criada para instituir melhores condições para a classe trabalhadora, não devendo a norma coletiva *in pejus* se contrapor à norma legislada garantidora. O autor SÉRGIO PINTO MARTINS³³ sustenta que há dois principais limites à flexibilização: o primeiro diz respeito às normas de ordem pública que devem ser respeitadas a fim de garantir o mínimo de condições ao trabalhador; em segundo, o autor aponta como limite a não contrariedade da política econômica do governo. Neste último caso, uma norma autônoma coletiva não poderia contrariar política econômica do governo, sob pena de nulidade. Contudo, MARTINS diverge em relação à Godinho ao afirmar que é possível que a norma coletiva *in pejus* prevaleça sobre norma heterônoma, na medida em que a própria Constituição Federal, no artigo 7º, permitiu a redução dos salários e compensação de jornada mediante negociação coletiva. Sobre isto, FÁBIO TÚLIO BARROSO entende que o princípio da adequação setorial negociada pode ser positivo ou negativo. “Será positivo quando a negociação coletiva tiver a finalidade de impor condição mais favorável ao trabalhador do que a lei. E será negativo quando tiver finalidade de reduzir as garantias mínimas previstas na legislação, acarretando malefícios aos trabalhadores”³⁴. Contudo, assevera que essa permissiva de reduzir excepcionalmente algumas garantias deve ser utilizada com proporcionalidade, sempre respeitando o princípio de proteção ao trabalhador.

³³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das Condições de Trabalho*. São Paulo, Editora Atlas, 3ª Edição, pág. 111-112.

³⁴ BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2010. Página 230-231.

2.2. Negociação Coletiva

2.2.1. Conceito

Os conflitos trabalhistas surgem em decorrência de um conjunto de circunstâncias econômicas que desequilibram as relações entre os empregados e os empregadores. Este desequilíbrio muitas vezes causa uma insatisfação coletiva da classe trabalhadora que se reúne a fim de exteriorizar seus anseios mútuos em ver seus direitos garantidos, buscando sempre melhores condições de trabalho³⁵. Sabe-se que, conforme ensinamentos de CARNELUTTI, os conflitos de interesses são frequentes em nossa sociedade, existindo diferentes modos de solucioná-los: a autotutela, heterocomposição e autocomposição. Diante de um conflito coletivo trabalhista, a negociação coletiva surge como uma das principais formas de resolvê-los através da autocomposição, isto é, quando as próprias partes negociam e solucionam seus conflitos de interesse. Tendo em vista que esses conflitos coletivos sempre envolvem questões de relevância social, as negociações coletivas devem possuir caráter de uma transação, de forma que ocorram concessões recíprocas entre os sujeitos coletivos envolvidos no conflito. Neste sentido entende a autora Alice Monteiro de BARROS³⁶ ao expor que “a negociação coletiva é modalidade de autocomposição de conflitos, derivada do entendimento entre os sujeitos sociais”.

A negociação coletiva é uma das formas mais antigas de relação jurídica entre trabalhadores e empregadores, tendo-se originado na Revolução Industrial, quando ainda não havia um regramento estatal de proteção aos trabalhadores, e quando as entidades sindicais existentes eram tidas como clandestinas por não possuírem o reconhecimento do Estado³⁷. Nos dias atuais, GODINHO chega a afirmar que a negociação coletiva “é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea”³⁸. Isso porque o processo negocial coletivo é o instrumento-fim das normas autônomas coletivas admitidas no Direito Brasileiro: a convenção e o acordo coletivo, fontes formais autônomas do Direito do Trabalho. De acordo com a definição de Fábio Túlio BARROSO³⁹,

Tem-se como conceito para o modelo destas normas coletivas **um pacto normativo de origem privada com finalidade pública, de eficácia geral para os representados pelas entidades sindicais**, por meio de uma concessão do Estado para os particulares regularem as inerências da relação de trabalho, tendo-se como base o marco regulador da disciplina jurídico-laboral. (BARROSO, Fábio Túlio. 2010, pág. 216)

³⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26ª Edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2011. Pág. 1355-1356.

³⁶ BARROS, Alice de Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. Pág. 1204.

³⁷ BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2010. Página 210.

³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª Edição, São Paulo: LTr, 2016. Pág 1514.

³⁹ BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2010. Página 216.

No exercício da autonomia privada coletiva, trabalhadores e empresariado, devidamente representados por suas entidades sindicais, negociam e transacionam até definirem as normas autônomas que regulará a relação jurídica, tendo sempre como base o mínimo estipulado em lei. Portanto, as negociações coletivas, em regra, devem estipular normas que melhorem as condições sociais dos trabalhadores, e não as piore. Ressalta-se que a participação obrigatória das entidades representativas no processo de negociação coletiva (art. 7º, XXVI, art. 8º, VI da CF) tem como objetivo justamente assegurar que essas condições sociais mínimas garantidas em lei sejam cumpridas. Como incentivo à negociação coletiva, o Brasil ratificou as Convenções n. 98, n. 154 e n. 158 da OIT. Veja-se trecho do artigo 2º da Convenção n. 158:

Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores com o fim de: fixar as condições de trabalho e emprego; regular as relações entre empregadores e trabalhadores; 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.

Observa-se, portanto, que o ordenamento jurídico em voga valoriza a autonomia privada coletiva, dando destaque às negociações coletivas sem, contudo, permitir que estas estabeleçam normas autônomas *in pejus* ao trabalhador de forma generalizada.

2.2.2. Procedimentos e formalidades das negociações coletivas

A legislação brasileira não estipulou um procedimento legal específico a ser seguido nos processos de negociação coletiva, pois, conforme preceitua o inciso I do artigo 8º da CF, o Estado não poderá interferir na organização sindical. Dessa forma, no que se trata de negociação coletiva, o poder estatal conferiu poder aos particulares para negociarem e estipularem normas autônomas de eficácia geral. Não obstante, alguns regramentos legais a respeito foram estipulados e devem ser destacados.

Inicialmente, destaca-se que o processo negocial coletivo só é iniciado quando se convoca uma assembleia geral para tal fim, em que o estatuto do sindicato irá definir os critérios e requisitos formais para a deflagração da negociação. De acordo com o Fábio Túlio BARROSO⁴⁰, “a lei não poderia definir quais eram os sujeitos e a forma de deliberação da assembleia geral que tem por finalidade deliberar acerca do início da negociação coletiva que deverá servir de instrumento para formalizar convenção ou acordo coletivo”. Ora, observa-se,

⁴⁰ BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2010. Página 225.

portanto, que fica a cargo do estatuto da entidade sindical definir os requisitos e a forma como a negociação coletiva será iniciada e concluída, não havendo um controle efetivo estatal na maneira como essas negociações coletivas serão realizadas.

Conforme prevê o artigo 611, *caput* da CLT, as entidades sindicais representativas possuem legitimidade para dar início ao processo negocial coletivo. E quando uma parte provoca o diálogo, a outra não poderá evitar a negociação coletiva. É o que menciona o artigo 616 da CLT, veja-se:

Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, **quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.**

§ 1º - Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes.

§ 2º - No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo. (grifos nossos)

Contudo, apesar dessa previsão acima estipulada, a CLT, nos artigos 611, § 2º, e art. 617, prevê duas hipóteses em que as entidades sindicais de grau superior – as federações e confederações - atuarão nas negociações em substituição às entidades sindicais de base. A primeira hipótese (art. 611, § 2º da CLT) diz respeito a quando não existir sindicato de base territorial de certa categoria profissional ou econômica naquela localidade. Nestes casos, as entidades sindicais de grau superior terão legitimidade supletiva para atuarem nas negociações. A segunda hipótese nos remete a quando um grupo de trabalhadores deseja provocar negociação coletiva, mas as entidades sindicais de base não se manifestam, apesar de provocadas, para participarem e elaborarem acordo coletivo junto às empresas. Nessa situação, passado um prazo de 8 (oito) dias sem nenhuma resposta dos sindicatos de base, as entidades sindicais de grau superior possuirão legitimidade para atuar, visto que atuam com a finalidade de suprir a ausência de sindicatos de base territorial, respeitando a obrigatoriedade de participação das entidades representativas determinada no artigo 8º, VI, da Constituição Federal. Portanto, em regra, quem deverá atuar nas negociações coletivas são os sindicatos de base territorial. Contudo, supletivamente, caso não haja esses sindicatos de base ou caso eles não se manifestem no prazo de 8 (oito) dias, as entidades sindicais de grau superior atuarão em substituição. Por fim, há ainda a possibilidade de uma comissão de trabalhadores atuarem em substituição a qualquer dessas entidades sindicais, quando nenhuma delas se manifesta para atuar. Assim como já foi afirmado, a finalidade da negociação coletiva é estipular condição de trabalho mais favorável ao trabalhador. Dessa forma, em vista desta finalidade, e

não obstante a obrigatoriedade da intervenção dos sindicatos na negociação, a doutrina majoritária entende ser possível a atuação dessas comissões de trabalhadores⁴¹, excepcionalmente.

Além disso, o artigo 613 da CLT determina alguns requisitos que devem ser cumpridos na elaboração das convenções ou acordos coletivos que irão aderir aos contratos de trabalho:

Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter, obrigatoriamente:
I - Designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;
II - Prazo de vigência;
III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;
IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;
VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.
Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

Observa-se que o inciso II deste artigo preceitua que as convenções ou acordos coletivos negociados possuirão prazo de vigência, isto é, um prazo de validade. O artigo 614, § 3º da CLT prevê que este prazo de vigência não poderá ser superior a dois anos. Na prática, muitos dos sindicatos costumam estipular o prazo de um ano para as normas. A princípio, infere-se deste preceito legal que as normas coletivas estipuladas não integrariam definitivamente os contratos de trabalho⁴². Contudo, em 2012 o TST modificou este entendimento reformulando a Súmula n. 277 que agora possui o seguinte teor:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Portanto, o entendimento final do TST sobre a ultratividade das normas coletivas é que, enquanto não for estipulada nova norma coletiva, as cláusulas permanecem em vigor nos contratos individuais do trabalho. Dessa forma, uma vez incrustadas as cláusulas ao contrato de trabalho, somente podem ser suprimidas ou alteradas por nova negociação entre as partes que ocorrerá conforme a data-base estipulada. Contudo, a CONFENEN (Confederação

⁴¹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das normas coletivas*. São Paulo: LTr, 2009. Pág. 205.

⁴² BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2010. Página 228-229.

Nacional dos Estabelecimentos de Ensino) ajuizou ADPF 323 em que questiona a alteração realizada na Súmula 277. Assim, diante da ADPF, o Ministro Gilmar Mendes concedeu medida cautelar para suspender a aplicação desse entendimento jurisprudencial em todos os processos da Justiça do Trabalho.⁴³

Além do prazo de vigência, observa-se que as convenções e acordos coletivos possuem outras formalidades, tais como: devem ser escrito, deve ser registrado e arquivado no órgão do Ministério do Trabalho e, por fim, publicados. Uma vez cumprido todo esse procedimento, a norma coletiva terá vigência e aplicação contados três dias, conforme disposição do artigo 614, § 1º da CLT. Nos casos de descumprimento das cláusulas estipuladas, o inciso VIII do artigo 613 da CLT prevê que poderá ser aplicada a penalidade de multa ou suspensão dos direitos sindicais ao empregador, sindicato ou trabalhador. O artigo 444 da CLT estabelece que as partes possuem a faculdade de negociar tudo o que não seja contrário ao mínimo legal estabelecido, de forma que será nulo o contrato de trabalho que contrarie cláusula de convenção ou acordo coletivo⁴⁴.

Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo coletivo de trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

Vale salientar que todos esses requisitos previstos na CLT não atingem a autonomia de organização sindical, visto que a finalidade da legislação trabalhista é justamente evitar a desregulamentação, isto é, o uso abusivo da autonomia privada coletiva *in pejus* ao trabalhador. Pois bem, uma vez concluída a negociação coletiva, a convenção ou acordo coletivo possuirão força e eficácia de norma e incidirão diretamente no contrato de trabalho das categorias envolvidas na negociação, modificando para melhor as suas condições de trabalho⁴⁵.

2.2.3. Convenção coletiva e acordo coletivo: distinções

Tanto as convenções coletivas quanto os acordos coletivos são caracterizadas como normas autônomas, uma vez que integram o rol de fontes formais do Direito do Trabalho. Essas duas espécies de normas possuem força normativa vinculante e se aderem ao contrato individual de trabalho introduzindo cláusulas prevendo melhores condições,

⁴³ Notícias, STF. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=327394>>. Acesso em 14 de outubro de 2016.

⁴⁴ BARROSO, Fábio Túlio. Op. Cit., Página 233.

⁴⁵ BARROSO, Fábio Túlio. Op. Cit., Página 224-225.

conforme visto no tópico acima. Ressalta-se que ambas as normas são resultado da autonomia privada coletiva conferida ao particular pela Constituição Federal, o que as fazem possuir uma grande relevância atualmente. Devido a isso, mostra-se importante pontuar as distinções existentes entre convenção e acordo coletivo.

GODINHO aponta que as convenções e os acordos se distinguem nas suas abrangências e dos sujeitos participantes⁴⁶. As convenções coletivas são normas autônomas abstratas e impessoais, de eficácia geral entre as categorias envolvidas e representadas pelos sindicatos que participaram da negociação e formalizaram o instrumento normativo. Veja-se que o artigo 611 da CLT define a convenção coletiva da seguinte forma:

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Assim, os sujeitos que participam do processo de convenção coletiva são os sindicatos das categorias profissionais e econômicas, independentemente das empresas as quais se encontram vinculadas, tendo como limite apenas a sua base territorial.

Em comparação com a convenção coletiva, os acordos coletivos são normas autônomas mais específicas, pessoais, de eficácia mais restrita, *inter partes*. De acordo com o art. 611, § 1º da CLT, o acordo coletivo é uma faculdade concedida para os sindicatos que prefiram optar pelo acordo coletivo. Veja-se:

Art. 611, § 1º. É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrarem Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Portanto, o efeito do acordo coletivo restringe-se ao âmbito empresarial daquelas empresas que participaram da negociação coletiva. No diz respeito aos sujeitos pactuantes, os sindicatos profissionais e as empresas envolvidas na negociação formalizam os acordos coletivos. Conforme o que defende o autor GODINHO, estas empresas não são representadas por uma entidade sindical, pois:

Como se percebe, no ACT não é necessária a presença do sindicato no polo empresarial de contratação, embora seja imprescindível que a pactuação obreira de firme através do respectivo sindicato. Hoje já se pacificou o entendimento de que a Carta de 1988, ao considerar obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI, CF), não se referiu a sindicato de empregadores, mas apenas à entidade sindical obreira. (DELGADO, Maurício Godinho. Pág. 137)

⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª Edição, São Paulo: LTr, 2016. Pág 1523.

O autor entende que o empregador, pela sua própria natureza jurídica, já é um ser coletivo, e por isso a representação por entidade sindical é dispensável, sem que isso ofenda a norma constitucional de obrigatoriedade da intervenção sindical⁴⁷.

A despeito das distinções aqui apontadas, tanto a convenção coletiva quanto o acordo coletivo do trabalho são fontes formais autônomas do Direito do Trabalho derivadas da autonomia privada coletiva, de forma que não se admite nenhuma hierarquia entre elas. No entanto, o artigo 620 da CLT prevê o seguinte:

Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Inferre-se deste dispositivo que a finalidade maior da negociação coletiva é definir condições mais favoráveis ao trabalhador. Isso se evidencia no fato de que mesmo não havendo hierarquia entre convenção e acordo coletivos, aquele irá prevalecer sobre este quando for mais benéfico ao empregado. Ademais, como visto acima, caso uma dessas normas autônomas desrespeitem garantias mínimas estipuladas em lei, tal norma será nula (art. 619, CLT). Esta premissa nos remonta à própria essência do surgimento do Direito do Trabalho, qual seja proteger o trabalhador e garantir condições dignas e melhores no trabalho.

⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Ed. LTr, Página 137.

3. PROPOSTA FLEXIBILIZADORA: PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

3.1. Tendências do atual cenário político-econômico do Brasil

É irrefutável que enfrentamos uma grave crise econômica no País. Ao observarmos os índices de desemprego atual e a análise evolutiva da realidade da economia brasileira de 2010 para 2016, inferimos que houve uma queda brusca no seu índice de crescimento (PIB). Conforme dados retirados da pesquisa do IBGE⁴⁸, em 2010, o Brasil possuía um PIB de 7,5%, maior porcentagem em 20 anos. Por outro lado, em 2016, o País registrou a segunda maior queda consecutiva nos índices de crescimento, chegando a alarmantes 3,6%. Paralelamente, o índice de desemprego continua se agravando, de forma que no primeiro trimestre deste ano de 2017, o número de desempregados alcançou 14,2 milhões de brasileiros, isto é, uma preocupante porcentagem de 13,7%.

O ministro da Fazenda, Henrique Meirelles, tem dito que “a recessão já chegou ao seu limite”⁴⁹, de forma que não iremos continuar a presenciar uma queda ainda maior. Tal ministro sustenta a certeza de tal afirmação por entender que as diversas reformas retrógradas e antissociais que vem sendo aprovadas no atual governo garantirão a melhora da economia. Após conseguir a aprovação da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) que limita o crescimento dos gastos públicos, o governo Temer tenta colocar em rápida marcha a aprovação da reforma da Previdência e a reforma trabalhista para reverter a queda do PIB e impedir o crescimento dos índices de desemprego.

Contudo, conforme ficou demonstrado no capítulo 1 do presente trabalho, os encargos trabalhistas não são a causa da atual crise, e tampouco retirar direitos dos trabalhadores resolverá os problemas econômicos. Ocorre que nos últimos anos, diversos fatores deram causa a essa recessão econômica atual no País: a queda no preço das *commodities*, visto que a economia brasileira sempre foi muito dependente da venda externa de *commodities* agrícolas e minerais; o desequilíbrio fiscal nas contas públicas em decorrência da falta de planejamento dos nossos governantes; a instabilidade política do Brasil com a recente retirada do poder da ex-presidente Dilma e a posse do atual governante Temer; bem como a falta de credibilidade perante os credores devido aos acúmulos de escândalos de

⁴⁸ Economia, G1 Globo. Disponível em <http://g1.globo.com/economia/noticia/brasil-enfrenta-pior-crise-ja-registrada-poucos-anos-apos-um-boom-economico.ghtml>. Acesso em 7 de março de 2017.

⁴⁹ Economia, G1 Globo. Disponível em <http://g1.globo.com/economia/noticia/brasil-enfrenta-pior-crise-ja-registrada-poucos-anos-apos-um-boom-economico.ghtml>. Acesso em 7 de março de 2017.

corrupção que continuam a aparecer no País. O discurso conservador do atual governo entende que diante de uma crise econômica, deve-se sacrificar o social em prol do capital, de forma a retirar direitos e garantias àqueles que menos possuem condições. Afinal, os mais atingidos por essa crise econômica são as pessoas de baixa renda, que sem a proteção necessária do Estado irão sucumbir à miséria.

No entanto, isso pouco importa aos olhos da gestão Temer, contanto que sejam preservadas as estruturas financeiras das empresas e que o déficit das contas públicas seja minimamente controlado. Assim, com base unicamente neste objetivo, e sob a alegação de que isto irá reverter os índices de desemprego, o governo propôs diversas reformas, dentre elas, a reforma trabalhista que prevê a flexibilização mediante a prevalência do negociado sobre o legislado. A flexibilização da legislação trabalhista é, infelizmente, uma tendência atual que se percebe mundialmente. Veja-se o que a autora NASCIMENTO⁵⁰ nos assevera sobre o assunto:

A tendência mundial hoje vai no sentido da flexibilização das normas que regem as relações de trabalho. Prega-se a supremacia do negociado sobre o legislado. (...) Caminha-se para um mundo de muita negociação e pouca legislação. (NASCIMENTO, 2002, pág. 38).

Portanto, esta é a atual tendência do Brasil, promover a flexibilização das leis trabalhistas se permitindo que a negociação coletiva, mesmo que prejudicial, possa se sobrepor à lei. Esta tendenciosa proposta de reforma trabalhista, da qual se discorda veementemente neste trabalho, se justifica sob o argumento de que quanto maior o nível de proteção estatal, maior é o índice de desemprego. Esta afirmação parte do pressuposto que os empregadores estariam mais dispostos a contratar formalmente trabalhadores caso não houvesse muitos encargos trabalhistas com finalidade protecionista. Segundo o autor PASTORE⁵¹, devemos “flexibilizar para sobreviver”, pois “o direito flexível possibilita que os empregadores e empregados ajustem suas condições de trabalho diretamente, conforme as mudanças nas condições do mercado e da economia”. Esse autor ainda defende que o alto nível de protecionismo estimularia os empregos informais, como uma maneira de contornar os altos encargos trabalhistas. Ora, fora demonstrado no capítulo um desta presente pesquisa que os países que optaram por flexibilizar sua legislação trabalhista, não tiveram êxito na façanha de melhorar a crise econômica, e tampouco conseguiram criar novos empregos. Muito pelo contrário, o que se observou foi a precarização das condições de trabalho nos empregos já

⁵⁰ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. *Flexibilização do horário de trabalho*. Tese de Doutorado. São Paulo: LTr, 2002. Pág. 37-38.

⁵¹ PASTORE, José. *Relações de trabalho: flexibilizar para sobreviver*. Folha de São Paulo, São Paulo, 21 de abril de 1990.

existentes, isto é, empregos nos quais se passou a trabalhar apenas “para sobreviver”, sem condições mínimas e dignas para um ser humano.

3.2. Prevalência do negociado sobre o legislado

3.2.1. Proposta de Reforma trabalhista no governo Temer

O objetivo de aprovar uma reforma trabalhista não é recente no Brasil. Desde o governo de Fernando Henrique Cardoso surgiram diversas propostas de alterações na legislação trabalhista, dentre as quais é importante citar: a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 623, que buscava acabar com a contribuição sindical e o princípio da unicidade sindical, a fim de permitir liberdade plena na criação de entidades sindicais; e, a mais importante e pertinente ao presente trabalho, o Projeto de Lei (PL) nº 5.483 de 2001 que buscava alterar o artigo 618 da CLT para estabelecer que as condições de trabalho definidas em convenção ou acordo coletivo prevaleceriam sobre os direitos garantidos em lei⁵².

Nenhuma das duas propostas logrou êxito, não sendo aprovadas. Em 30 abril de 2003, o PL nº 5.483 de 2001 que havia sido aprovado na Câmara por 246 votos a favor e 213 contra, foi retirado da pauta de votação do Senado⁵³ a pedidos do presidente Lula, frustrando assim a tentativa do anterior governo do PSDB em enfraquecer o Direito do Trabalho através da medida flexibilizatória de prevalência do negociado sobre o legislado. Na época, o atual presidente Temer era deputado e também presidente do PMDB, e votou contra a proposta de reforma trabalhista engenhada pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, por entender que tal reforma, pela sua magnitude, não poderia ser votada às pressas⁵⁴. No entanto, quinze anos depois, após Michel Temer assumir a presidência em substituição a ex-presidente Dilma que fora retirada do poder, a postura do ex-deputado se mostrou totalmente oposta àquilo defendido por ele no governo FHC.

Assim que assumiu a presidência em 31 de agosto de 2016, o presidente Temer se pronunciou afirmando que concentraria todos os esforços para ver aprovada no País, ainda no seu governo, a reforma trabalhista e a reforma da previdência⁵⁵. Dessa forma, foi proposto o Projeto de Lei nº 6786/2016 perante a Câmara dos Deputados prevendo profundas alterações

⁵² COUTINHO, Grijalbo Fernandes. O Direito do Trabalho flexibilizado por FHC e LULA. São Paulo: LTr, 2009. Pág. 16.

⁵³ Tribuna Alerta, Esquerda diário. Disponível em < <http://www.esquerdadiario.com.br/O-negociado-sobre-o-legislado-bom-para-quem>>. Acessado em 31 de outubro de 2016.

⁵⁴ Política, Carta Capital. Disponível em < <https://www.cartacapital.com.br/politica/deputado-temer-votou-contra-a-reforma-trabalhista-na-era-fhc>>. Acessado em 2 de maio de 2017.

⁵⁵ BBC, Brasil. Disponível em <http://www.bbc.com/portuguese/brasil-37226796>. Acessado em 1 de setembro de 2016.

na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Dentre as modificações, a mais relevante e preocupante é a modificação trazida pelo artigo 611-A, na qual se propõe que o negociado tenha força de lei e possa se sobrepor à legislação, mesmo que seja prejudicial ao trabalhador. Conforme analisado no capítulo anterior, o texto legal original do artigo 611 da CLT define o conceito de convenção e acordo coletivos, normas autônomas que integram o contrato de trabalho individual, mas sempre respeitando o mínimo estabelecido em lei. Não obstante, o PL nº 6787/2016 foi recém-aprovado na Câmara dos Deputados em 27 de abril de 2017 com 296 votos a favor e 177 contra. Esta reforma nada mais busca do que beneficiar o empresariado, tornando as relações de trabalho frágeis e precárias, unicamente para diminuir os custos de produção barateando os salários e consequentemente aumentando os lucros.

Após ser aprovado na Câmara, o projeto da reforma seguiu para o Senado, onde tramita atualmente. Destaca-se no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38/2017 o texto legal do artigo 611-A que afirma o seguinte⁵⁶:

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

- I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II – banco de horas anual;
- III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), 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;
- XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

(grifos nossos)

Conforme é possível observar no texto legal acima, com esta proposta que pretende fazer com que as convenções e acordos coletivos possam prevalecer sobre a legislação protecionista para retirar direitos da parte mais vulnerável da relação laboral, a fim de beneficiar o empregador que poderá facilmente utilizar de coação econômica para tal fim.

⁵⁶ Projeto de Lei da Câmara em trâmite no Senado Federal. Disponível em < <http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5252522&disposition=inline>>.

O ministro do TST, Maurício Godinho Delgado se pronunciou em sessão de debate sobre a reforma trabalhista no plenário do Senado e afirmou o seguinte⁵⁷:

Com todo respeito, a reforma retira muitos direitos, mas com uma inteligência, com uma sagacidade sem par. Ela não faz a retirada automática e permite que os direitos sejam retirados na prática. Os direitos poderão ser retirados no dia-a-dia da relação de emprego.

Da assertiva infere-se que, na prática, com a prevalência do negociado sobre o legislado em uma realidade de desemprego, ficará ainda mais difícil para o trabalhador em condições precárias fazer exigências. Além do mais, conforme defendido pela pesquisadora de sociologia do trabalho, Maria Bridi, “quanto mais flexível o salário e a jornada, e quanto maior a reserva de mercado, melhor será para o empresário, pois este conseguirá baratear a remuneração”⁵⁸. Portanto, o argumento do governo de que a reforma trabalhista será benéfica ao trabalhador por ser um instrumento de geração de empregos, é uma falácia absurda. Ademais, permitir que o negociado mesmo que prejudicial ao empregado possa prevalecer, isto é, valer mais do que a lei, é exatamente retirar direitos mínimos conquistados pelos trabalhadores após anos de lutas. Sendo aprovada tal reforma o empregador não poderá negociar e retirar direitos garantidos pela Constituição, como por exemplo, o 13º salário. Contudo, poderá, por exemplo, negociar a forma de remunerar o 13º salário, visto que isto é regulado por lei infraconstitucional, e o negociado valerá mais do que a lei. Sendo assim, sob essa perspectiva, o empregador poderia negociar o pagamento do 13º salário em 12 (doze) parcelas, o que descaracteriza a essência do próprio instituto. Também outros institutos não se encontram regulados na Constituição, como por exemplo, a quantidade de dias das férias, o adicional noturno, percentuais de FGTS, insalubridade. Portanto, conforme a proposta absurda desta reforma, todos esses direitos poderão ser alterados da forma que convém ao empresário, afinal, através da coação econômica, os trabalhadores podem ser coagidos a negociar e renunciar direitos garantidos em lei.

3.2.2. Precedente do Supremo Tribunal Federal

Paralelamente à turbulenta proposta de reforma trabalhista, o Supremo Tribunal Federal vem decidindo que o negociado deve prevalecer sobre o legislado mesmo que seja

⁵⁷ Economia, UOL. Disponível em < <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2017/05/11/tst-reforma-trabalhista-retira-direitos-com-sagacidade-pois-nao-e-automatico.htm>>. Acessado em 11/05/2017.

⁵⁸ Carta Capital. Disponível em < <https://www.cartacapital.com.br/economia/com-a-reforma-trabalhista-o-poder-do-empregado-fica-reduzido-a-po>>. Acessado em 26 de abril de 2017.

prejudicial ao trabalhador. Em 2015, o STF julgou o RE 590.415⁵⁹, em que o Banco do Estado de Santa Catarina havia firmado um acordo coletivo com o sindicato dos empregados no qual foi estipulada uma cláusula de quitação geral, de forma que os empregados participantes do acordo receberiam a indenização e não poderiam pleitear qualquer possível diferença na Justiça do Trabalho. Essa questão chegou ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) e os Ministros, acertadamente, decidiram que a cláusula de quitação geral era nula, pois impedia o acesso à justiça aos trabalhadores. Diante dessa decisão do TST, o Banco do Estado de Santa Catarina impugnou da decisão perante o STF, e este julgou a cláusula válida tendo como base os seguintes argumentos: a Constituição prestigiou a autonomia coletiva da vontade como instrumento hábil a reger a relação laboral da forma que fora acordada entre as partes; que as convenções e acordos coletivos são normas autônomas que possuem legitimidade para prevenir conflitos e, inclusive, para reduzir direitos trabalhistas. Não obstante o posicionamento do STF no julgado supramencionado, o TST continuou a julgar os processos trabalhistas entendendo, de maneira correta, que as negociações coletivas não podem reduzir direitos, mas apenas aumentá-los, e que o negociado não se sobrepõe ao legislado para prejudicar o trabalhador.

No entanto, em 13 de setembro de 2016, fora publicado no Diário Oficial de Justiça que o STF mais uma vez reformou decisão do TST em sede de RE 895.759⁶⁰, reforçando o posicionamento defendido pelo governo atual: o negociado prevalece sobre o legislado mesmo que prejudicial à classe trabalhadora. No caso, a Usina Central Olho D'água S/A e o sindicato de Trabalhadores Rurais de seis municípios haviam firmado uma convenção coletiva em que se excluía o pagamento das horas *in itinere* e, em substituição, os trabalhadores receberiam outras vantagens financeiras. O TST, diante deste caso, julgou nula a cláusula visto que horas *in itinere* é direito garantido ao trabalhador pelo artigo 58, § 2º da CLT. Todavia, o STF ao julgar o RE 895.759, posicionou-se no sentido de que o negociado prevalece sobre o direito garantido em lei, pois a entidade sindical utilizou-se da sua autonomia privada coletiva e transacionou o pagamento das horas *in itinere* em troca de outros benefícios financeiros. Veja-se abaixo a decisão relatada:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 895.759 PERNAMBUCO RELATOR: MIN. TEORI ZAVASCKI RECTE.(S): USINA CENTRAL OLHO D'AGUA S/A ADV.(A/S) :CARLOS MÁRIO DA SILVA VELLOSO ADV.(A/S) :SÉRGIO

⁵⁹ Política, ESTADÃO. Disponível em <http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/stf-inova-e-decide-que-vale-o-negociado-sobre-o-legislado-no-ambito-trabalhista/>. Acessado em 13 de setembro de 2016.

⁶⁰ Notícias, UOL. <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2016/09/14/ministro-do-stf-reforca-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-em-causa-trabalhista.htm>. Acessado em 14 de setembro de 2016.

CARVALHO RECDO.(A/S): MOISÉS LOURENÇO DA SILVA ADV.(A/S): JAIR DE OLIVEIRA E SILVA DECISÃO: 1. Trata-se de recurso extraordinário interposto em reclamação trabalhista visando, no que importa ao presente recurso, à condenação da reclamada ao pagamento de 4 (quatro) horas *in itinere*, com os reflexos legais. O Tribunal Superior do Trabalho decidiu a controvérsia nos termos da seguinte ementa (fl. 1, doc. 29): RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE. 1. O princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, consagrado no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, apenas guarda pertinência com aquelas hipóteses em que o conteúdo das normas pactuadas não se revela contrário a preceitos legais de caráter cogente. 2. O pagamento das horas *in itinere* está assegurado pelo artigo 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, norma que se reveste do caráter de ordem pública. Sua supressão, mediante norma coletiva, ainda que mediante a concessão de outras vantagens aos empregados, afronta diretamente a referida disposição de lei, além de atentar contra os preceitos constitucionais assecuratórios de condições mínimas de proteção ao trabalho. Resulta evidente, daí, que tal avença não encontra respaldo no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. Precedentes da SBDI-I. 3. Recurso de embargos conhecido e não provido. Os embargos de declaração opostos foram rejeitados. No recurso extraordinário, a parte recorrente aponta, com base no Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil. O documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/> sob o número 11637637. RE 895759 / PE art. 102, III, “a”, da Constituição Federal, violação aos seguintes dispositivos constitucionais: (a) art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, pois (I) “a Constituição Federal expressamente admitiu a negociação coletiva de questões afetas ao salário e à jornada de trabalho” (fl. 13, doc. 38); (II) “o art. 58, § 2º, da CLT não se qualifica como norma de ordem pública, tampouco envolve direito indisponível” (fl. 13, doc. 38); (III) houve “a outorga de diversos benefícios em troca da flexibilização do pagamento das horas *in itinere*, de modo que, como um todo, a norma coletiva se mostra extremamente favorável aos trabalhadores” (fl. 25, doc. 38); (b) art. 5º, LIV, porque o acórdão recorrido “desborda da razoabilidade, vulnerando a proporcionalidade”, uma vez que desconsiderou “acordo coletivo, veiculando flexibilização salarial em prol dos obreiros (...), obrigando o custeio das horas *in itinere*, e, concomitantemente” (fl. 27, doc. 38), manteve as demais vantagens compensatórias. Sem contrarrazões. O recurso extraordinário foi admitido na origem, sendo determinada sua remessa a esta Corte como representativo da controvérsia, nos termos do art. 543-B, § 1º, do CPC/1973. 2. O Plenário do Supremo Tribunal Federal apreciou discussão semelhante à presente, sob o rito do art. 543-B do CPC/1973, no julgamento do RE 590.415 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, DJe de 29/5/2015, Tema 152), interposto contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que negara a validade de quitação ampla do contrato de trabalho, constante de plano de dispensa incentivada, por considerá-la contrária ao art. 477, § 2º, da CLT. Ao analisar o recurso paradigma, o STF assentou a seguinte tese: A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais 2 Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil. O documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/> sob o número 11637637. RE 895759 / PE instrumentos celebrados com o empregado. **O voto condutor do acórdão, da lavra do Ministro Roberto Barroso, foi proferido com base nas seguintes razões: (a) “a Constituição reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas; tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas; atribuiu ao sindicato a representação da categoria; impôs a participação dos sindicatos nas negociações**

coletivas; e assegurou, em alguma medida, a liberdade sindical (...); (b) **“a Constituição de 1988 (...) prestigiou a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF)”**; (c) “no âmbito do direito coletivo, não se verifica (...) a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual”; (d) “(...) não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho”.

3. No presente caso, a recorrente firmou acordo coletivo de trabalho com o sindicato da categoria à qual pertence a parte recorrida para que fosse suprimido o pagamento das horas in itinere e, em contrapartida, fossem concedidas outras vantagens aos empregados, “tais como ‘fornecimento de cesta básica durante a entressafra; seguro de vida e acidentes além do obrigatório e sem custo para o empregado; pagamento do abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários-mínimos; pagamento do salário-família além do limite legal; fornecimento de repositores energéticos; adoção de tabela progressiva de produção além da prevista na Convenção Coletiva” (fl. 7, doc. 29). O Tribunal de origem entendeu, todavia, pela invalidade do acordo coletivo de trabalho, uma vez que o direito às horas in itinere seria 3 Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil. O documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/> sob o número 11637637. RE 895759 / PE indisponível em razão do que dispõe o art. 58, § 2º, da CLT: Art. 58 (...) § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. **O acórdão recorrido não se encontra em conformidade com a ratio adotada no julgamento do RE 590.415, no qual esta Corte conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho. Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão.** Ademais, a validade da votação da Assembleia Geral que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho não foi rechaçada nesta demanda, razão pela qual se deve presumir legítima a manifestação de vontade proferida pela entidade sindical. Registre-se que a própria Constituição Federal admite que as normas coletivas de trabalho disponham sobre salário (art. 7º, VI) e jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), inclusive reduzindo temporariamente remuneração e fixando jornada diversa da constitucionalmente estabelecida. Não se constata, por outro lado, que o acordo coletivo em questão tenha extrapolado os limites da razoabilidade, uma vez que, embora tenha limitado direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar, por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical.

4. Registre-se que o requisito da repercussão geral está atendido em face do que prescreve o art. 543-A, § 3º, do CPC/1973: “Haverá repercussão geral sempre que o recurso impugnar decisão contrária a súmula ou jurisprudência dominante do Tribunal”. 4 Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil. O documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/> sob o número 11637637. RE 895759 / PE 5. Diante do exposto, com base no art. 557, § 1º-A, do CPC/1973, dou provimento ao recurso extraordinário para afastar a condenação da recorrente ao pagamento das horas in itinere e dos respectivos reflexos salariais. Após o trânsito em julgado, oficie-se à Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, encaminhando-lhe cópia desta decisão para as devidas providências, tendo em conta a indicação do presente apelo como representativo de controvérsia. Publique-se. Intime-se. Brasília, 8 de setembro de 2016. Ministro TEORI ZAVASCKI Relator 5 Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil. (grifos nossos).

O Presidente da Associação Nacional dos Juizes do Trabalho (Anamatra), Germano Siqueira, em entrevista ao JOTA, afirmou que “por se tratar de uma decisão monocrática, a Justiça do Trabalho ainda não é obrigada a seguir esses dois precedentes do STF. A não ser que o caso seja decidido em repercussão geral e que se torne súmula vinculante após o trânsito em julgado”⁶¹. Germano Siqueira ressaltou, por fim, que “vê com muita preocupação essas decisões do Supremo”.

3.3. Perspectivas para o Direito do Trabalho no Brasil

Conforme foi analisado anteriormente, infere-se que o País vive uma realidade em que os três poderes Executivo, Legislativo e Judiciário vem buscando a flexibilização das leis trabalhistas, reforçando o posicionamento a favor da prevalência do negociado sobre o legislado. O Poder Executivo sob a gestão atual de Michel Temer traçou como objetivo maior a aprovação da reforma trabalhista e da previdência. Da mesma forma, há fortes indícios de que o Poder Legislativo irá aprovar a reforma trabalhista proposta pelo Executivo, de modo que já foi aprovada na Câmara e encontra-se tramitando no Senado. Paralelamente ao trâmite do Projeto de Lei da reforma, o Poder Judiciário, mais especificamente o Supremo Tribunal Federal, vem reforçando em suas decisões que o negociado prejudicial prevalece sobre o direito mínimo estipulado pela lei. Ademais, a atual crise econômica que assola o País tem servido como justificativa para flexibilizar a legislação trabalhista.

Diante de tal cenário, as perspectivas para o Direito do Trabalho no Brasil não são otimistas, muito pelo contrário. O Juiz do Trabalho e também professor da UFPE, Hugo Melo Filho, alertou em entrevista concedida à Central Única dos Trabalhadores do Rio Grande do Sul (CUTRS) que haverá grande retrocesso social, ao ponto de o Direito do Trabalho deixar de existir, uma vez que aos empresários será permitido sempre negociar coletivamente para estabelecer direito menor do que o estipulado em lei. Veja-se trecho da citada entrevista:

O Direito do Trabalho tenta estabelecer esse limite. E, no momento que se diz não existe mais o Direito do Trabalho, nós vamos poder escolher a norma a ser aplicada porque, na verdade essa prevalência do negociado sobre o legislado, é uma espécie de instalação de uma loja de normas, onde alguém escolhe a que melhor convém. E quem tem esse poder de decidir, o trabalhador? Não! Quem toma essa decisão é o patrão que vai escolher que a norma a ser aplicada não é a lei e sim a negociação coletiva. Mas e por que ele vai negociar coletivamente? Porque este projeto admite que se negocie para abaixo do patamar protetivo que a lei já oferece. Isso é um absurdo! (grifos nossos). (FILHO, Hugo Melo. 2016)

⁶¹ Jusbrasil. Disponível em: https://vandalopesadvogada.jusbrasil.com.br/noticias/383448363/ministro-do-stf-reforca-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-em-causa-trabalhista?ref=news_feed. Acessado em 15 de setembro de 2016.

CONCLUSÃO

Alguns autores, dentre eles o autor Sérgio Pinto Martins, entendem que “flexibilização” relaciona-se com a atualização da legislação trabalhista à realidade na qual está inserida, buscando se adaptar a fenômenos como a globalização e a inovação tecnológica. Contudo, este presente trabalho, concordando com o posicionamento do Professor Orca Uriarte, concluiu que quando se fala em “flexibilização”, percebe-se que o seu conceito está sempre relacionado à alteração da legislação trabalhista *in pejus* para o trabalhador, pois o Direito do Trabalho sempre foi flexível para melhorar as condições de trabalho.

O discurso da flexibilização das leis trabalhistas surgiu pela primeira vez em 1973 em um cenário de crise econômica e se apresentou doutrinariamente como uma forma de superar os impasses financeiros enfrentados pelas empresas. Argumentava-se que a aplicação de medidas flexibilizatórias, que possuem a finalidade de reduzir direitos trabalhistas, iriam possibilitar a diminuição do custo da contratação pelos empresários, o que estimularia, conseqüentemente, a geração de novos empregos formais. Ocorre que a presente pesquisa demonstrou no capítulo 1 que a flexibilização não apenas é incapaz de gerar novos empregos, como também precariza os que já existem.

Logo, infere-se que em qualquer cenário de crise econômica, os direitos trabalhistas sempre foram e sempre serão questionados, como se ao Direito do Trabalho devesse atribuir a culpa de tais crises. Portanto, o Direito do Trabalho, seus princípios, fontes e preceitos legais, convivem com essas cíclicas crises econômicas, que aparecem e desaparecem. Entendemos que, independentemente de crise econômica, a essência do Direito Laboral é ser um instrumento de luta social que busca a tutela da dignidade da pessoa humana e a justiça social. Acreditamos que o capital não deve prevalecer sobre o social. E, para isso, é fundamental que a intervenção estatal esteja presente para impedir a precarização das condições de trabalho e garantir ao trabalhador que seus direitos não sejam suprimidos.

Este mesmo discurso de flexibilização utilizado no passado é o argumento usado atualmente pelo governo de Michel Temer para flexibilizar a legislação trabalhista mediante a aprovação de uma reforma em que o negociado – mesmo que prejudicial - poderá prevalecer sobre o legislado.

A Constituição Federal, no inciso XXVI do artigo 7^a, consagrou o princípio da autonomia privada coletiva, prestigiando as convenções e acordos coletivos como normas autônomas que possuirão eficácia para regular as relações jurídicas laborais. A negociação coletiva é o instrumento pelo qual são elaboradas essas duas únicas fontes formais autônomas

coletivas do Direito do Trabalho Brasileiro: a convenção coletiva e o acordo coletivo. Contudo, essa autonomia privada coletiva não poderá estipular normas autônomas que sejam prejudiciais, ou que piorem as condições laborais da classe trabalhadora, respeitando sempre o limite dos direitos trabalhistas garantidos em lei. Com esse intuito, a Constituição determinou no artigo 8º que as entidades sindicais obrigatoriamente deverão participar das negociações coletivas, para garantir que os acordos não sejam abusivos ou retirem direitos dos trabalhadores. A CLT prevê, nos seus artigos 611, 619 e 620, que as convenções e acordos coletivos poderão integrar o contrato individual de trabalho para modifica-lo de acordo com as cláusulas negociadas, sem, contudo, desrespeitar o mínimo garantido pela lei. De forma que as negociações coletivas devem sempre estipular condições *in mellius* para os empregados, sendo essa a essência da própria negociação coletiva.

No entanto, esse regramento legal acerca das negociações coletivas em voga atualmente poderá ser alterado pela proposta de reforma trabalhista do governo Michel Temer. Tal reforma prevê que o negociado coletivamente poderá prevalecer sobre a lei mesmo que aquele seja prejudicial ao trabalhador e desrespeite o mínimo legal. O presidente Temer demonstra pressa em ver aprovada tal reforma ainda no seu governo. De forma que o Projeto de Lei nº 6787/2016 já foi aprovado na Câmara dos Deputados e tramita agora no Senado como Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38/2017. Tal proposta introduz o artigo 611-A na CLT, no qual se permite a prevalência do negociado sobre o legislado através da seguinte disposição, “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei”.

Ademais, paralelamente à proposta absurda de reforma trabalhista em trâmite no Senado, o Supremo Tribunal Federal reformou duas decisões do Tribunal Superior do Trabalho, reforçando o posicionamento da Suprema Corte em permitir que o negociado prevaleça sobre o legislado, ainda que prejudicial aos empregados.

Observa-se, portanto, que o Direito do Trabalho no Brasil enfrenta grandes dificuldades sob a gestão do atual governo que se utiliza da crise econômica para justificar a supressão de direitos trabalhistas conquistados em anos de lutas sociais. Em verdade, o que se pretende com essa reforma é beneficiar apenas o empresariado, que poderá optar negociar coletivamente para estipular cláusulas piores do que o mínimo legal. Assim, o custo de produção será barateado, juntamente com a sua massa salarial, diminuindo qualidade de trabalho e de vida para os trabalhadores. Tudo isto nos leva a uma perspectiva futura de

grande precarização das condições de trabalho, em que o trabalhador será economicamente coagido a negociar coletivamente com o seu empregador e renunciar direitos.

Portanto, a flexibilização mediante a prevalência do negociado sobre o legislado significará a alta precarização das condições dos empregos, o baixo poder de exigência dos empregados, bem como o enfraquecimento da própria legislação trabalhista, que passaria a valer menos do que a norma coletiva negociada. Trotsky, líder da revolução russa, ressaltou no Programa de Transição que o “direito do trabalho é o único direito sério que resta ao operário numa sociedade fundada sobre a exploração.”⁶² Assim, diante dessa temerosa realidade de enfraquecimento do direito do trabalho, será essencial uma forte presença e atuação não só das entidades sindicais mas também de todos os trabalhadores, a fim de evitar essa absurda e completa desvalorização da mão-de-obra, bem como a total precarização das condições nas quais exercem suas atividades laborais.

⁶² TROTSKY, Leon. Programa de transição. 3ª Edição, Fortaleza: Datacopy, 2003, p. 13.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2010.

BARROS, Alice de Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. Ed. Saraiva, 10ª Edição, 2016.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constitui%E7ao_Compilado.htm>. Acesso em: 20 set. 2012.

BBC, Brasil. Disponível em <http://www.bbc.com/portuguese/brasil-37226796>. Acessado em 1 de setembro de 2016.

Carta Capital. Disponível em < <https://www.cartacapital.com.br/economia/com-a-reforma-trabalhista-o-poder-do-empregado-fica-reduzido-a-po>>. Acessado em 26 de abril de 2017.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti. *A Flexibilização do Direito do Trabalho – Desregulação ou Regulação Anética do Mercado?* São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 set. 2012.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *O Direito do Trabalho flexibilizado por FHC e LULA*. São Paulo: LTr, 2009.

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

DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. Página 137.

Economia, G1 Globo. Disponível em <http://g1.globo.com/economia/noticia/brasil-enfrenta-pior-crise-ja-registrada-poucos-anos-apos-um-boom-economico.ghtml>. Acesso em 7 de março de 2017.

Economia, G1 Globo. Disponível em <http://g1.globo.com/economia/noticia/brasil-enfrenta-pior-crise-ja-registrada-poucos-anos-apos-um-boom-economico.ghtml>. Acesso em 7 de março de 2017.

Economia, UOL. Disponível em <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2017/05/11/tst-reforma-trabalhista-retira-direitos-com-sagacidade-pois-nao-e-automatico.htm>. Acessado em 11/05/2017.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Pesquisa. Pesquisa Mensal de Emprego: Novembro de 2012. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/2012/pme_201211pubCompleta.pdf. Acesso em: 09 jan. 2013.

JAVALLIER, Jean-Claude. *Manual de Droit Du Travail*. Paris, Librairie Generale de Droit et Jurisprudence, 1986.

Jusbrasil, Disponível em: https://vandalopesadvogada.jusbrasil.com.br/noticias/383448363/ministro-do-stf-reforca-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-em-causa-trabalhista?ref=news_feed. Acessado em 15 de setembro de 2016.

Justificando, Carta Capital. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/09/19/reforma-trabalhista-reduzir-direitos-nao-gera-emprego/>. Acesso em 19 de setembro de 2016.

MACIEL, José Couto Maciel. *Desempregado ou supérfluo*. São Paulo: LTr, 1998.

MALHADAS, Júlio Assunção. *A flexibilização das condições de trabalho em face da nova Constituição. Curso de Direito Constitucional do Trabalho. Estudos em homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento*. São Paulo: LTr, 1991.

MANNRICH, Nelson. *Limites da flexibilização das normas trabalhistas*. AASP. Revista do Advogado. São Paulo, nº 54, dez. 1998.

MARTINS, Sérgio Pinto. *A flexibilização das condições de trabalho*. São Paulo, Ed. Atlas, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo, 24ª Ed, São Paulo, Ed. Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, Ed. Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Novas formas contratuais de relação de trabalho. Estudos de direito. Homenagem ao Prof. Washington Luiz da Trindade*. São Paulo, LTr, 1998.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. *Flexibilização do horário de trabalho*. Tese de Doutorado. São Paulo: LTr, 2002.

MARX, Karl apud NASSIF, Elaine Noronha. *Fundamentos da flexibilização: uma análise de paradigmas e paradoxos do direito e do processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

MENEGATTI, Christiano. *O equívoco do discurso da flexibilização das normas trabalhistas*. Teresina, Jus Navigandi, Ano 9, n. 644, 13 abr. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6566>>. Acesso em: 09 jan. 2008.

MORAIS, Maria Christina Filgueira de. *A flexibilização trabalhista como consequência da atual conjectura mundial*. Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 2005, 27 dez. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12133>>. Acesso em: 05 maio 2009.

Notícias, UOL. <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2016/09/14/ministro-do-stf-reforca-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-em-causa-trabalhista.htm>. Acessado em 14 de setembro de 2016.

PASTORE, José. *Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva*. São Paulo: LTr, 2ª ed., 1994.

PASTORE, José. *Relações de trabalho: flexibilizar para sobreviver*. Folha de São Paulo, São Paulo, 21 de abril de 1990.

Política, Carta Capital. Disponível em < <https://www.cartacapital.com.br/politica/deputado-temer-votou-contr-a-reforma-trabalhista-na-era-fhc>>. Acessado em 2 de maio de 2017.

Política, ESTADÃO. Disponível em <http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/stf-inova-e-decide-que-vale-o-negociado-sobre-o-legislado-no-ambito-trabalhista/>. Acessado em 13 de setembro de 2016.

Projeto de Lei da Câmara em trâmite no Senado Federal. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=52>>.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *A flexibilização do direito do trabalho – Crise econômica, novas tecnologias e política social do Estado*. Revista Legislação do Trabalho, vol. 54, São Paulo, LTr, 1990.

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

ROCHA, Paulo Santos. *Flexibilização e Desemprego*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2006.

SANTOS, Andréa Marin dos. *A reforma trabalhista: garantia ou mitigação de direitos?*. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 189, 11 jan. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/4677>>. Acesso em: 11 jan. 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **As Relações Individuais e Coletivas de Trabalho na Reforma do Poder Judiciário** In: FAVA, Grijalbo Fernandes Coutinho; FAVA, Marcos Neves (Coord.). *Justiça do Trabalho: Competência Ampliada*. São Paulo: LTr, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

Tribuna Alerta, Esquerda diário. Disponível em < <http://www.esquerdadiario.com.br/O-negociado-sobre-o-legislado-bom-para-quem>>. Acessado em 31 de outubro de 2016.

TROTSKY, Leon. *Programa de transição*. 3ª Edição, Fortaleza: Datacopy, 2003

URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilidade*. São Paulo: LTr, 2002.

VIGNOLI, Vanessa Almeida. *Dissertação de mestrado – a flexibilização da jornada de trabalho: importância e limitações*. Universidade de São Paulo (USP), 2010.