UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
Instituto de Filosofia, Sociologia e Política
Programa de Pós-Graduação em Sociologia

Dissertação

A modernização do Direito do Trabalho brasileiro: a posição da CUT a respeito da prevalência do negociado sobre o legislado e os pontos de vista dos seus interlocutores

Rubens Soares Vellinho

Pelotas, 2016

Rubens Soares Vellinho

A modernização do Direito do Trabalho brasileiro: a posição da CUT a respeito da prevalência do negociado sobre o legislado e os pontos de vista dos seus interlocutores

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Instituto de Filosofia, Sociologia e Política da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial a obtenção do título de Mestre Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Attila Magno e Silva Barbosa

Pelotas, 2016

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação na Publicação

V439m Vellinho, Rubens Soares

A modernização do direito do trabalho brasileiro : a posição da CUT a respeito da prevalência do negociado sobre o legislado e os pontos de vista dos seus interlocutores / Rubens Soares Vellinho ; Attila Magno e Silva Barbosa, orientador. — Pelotas, 2014.

161 f.

Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, 2014.

1. Negociação coletiva. 2. Flexibilização das relações de trabalho. 3. Prevalência do negociado sobre o legislado. I. Barbosa, Attila Magno e Silva, orient. II. Título.

CDD : 341.6

Elaborada por Kênia Moreira Bernini CRB: 10/920

Rubens Soares Vellinho

A modernização do Direito do Trabalho brasileiro: a posição da CUT a respeito da prevalência do negociado sobre o legislado e os pontos de vista dos seus interlocutores

Dissertação aprovada, como requisito parcial, para a obtenção do grau de Mestre em Sociologia, ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Instituto de Filosofia, Sociologia e Política da Universidade Federal de Pelotas.

Data da defesa: 23/06/2016

Banca examinadora:

_____

Prof. Dr**.** Attila Magno e Silva Barbosa (orientador)
Doutor em Sociologia pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar)

_____

Prof. Dr. Fernando Coutinho Cotanda
Doutor em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

_____

Prof. Dr. Francisco E. Beckenkamp Vargas
Doutor em Sociologia pela "Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines"

_____

Prof. Dr. Marcio Silva Rodrigues
Doutorado em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Agradecimentos

O que começou com os ensinamentos do meu querido e sempre lembrado professor Renato Oswaldo Fleischmann avançou mais alguns passos com outro professor a quem aprendi a admirar e a respeitar, professor Doutor Attila Magno e Silva Barbosa. A estes dois mestres, meu reconhecimento e eterna gratidão**.**

Aos professores do PPGS UFPEL, que contribuíram nessa tarefa de construção do conhecimento e nesta dissertação: professores doutores Elaine da Silveira Leite, Fernando Figueiredo Balieiro, Léo Peixoto Rodrigues, Maria Thereza Rosa Ribeiro, Pedro Robertt, Sérgio Botton Barcellos, Marcio Silva Rodrigues e Elísio Estanque, meu muito obrigado.

Aos meus colegas de mestrado turma 2014, em especial Eduardo Cristello, Claudia Annelo e Silva e Leandro Lima, agradeço a oportunidade de convivência, de troca de aprendizado e de companheirismo.

Aos meus familiares, filhas, cunhados, minha amada esposa Natalia e aos colegas de escritório, o meu muito obrigado pelo incentivo e pelo apoio durante esta caminhada.

Aqui se encerra uma etapa que irá se desdobrar no passo seguinte de doutoramento.

Resumo

VELLINHO, Rubens Soares. **A modernização do Direito do Trabalho brasileiro: a posição da CUT a respeito da prevalência do negociado sobre o legislado e os pontos de vista dos seus interlocutores.** 2016. 161f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Universidade Federal de Pelotas, Pelotas.

No Brasil, desde o final dos anos 80, passam a ocorrer inúmeras iniciativas para promover a modernização da legislação trabalhista, premidas pela intensificação da dinâmica do processo de globalização da economia e por uma ofensiva neoliberal que passou a caracterizá-la. As iniciativas no sentido de fortalecer a posição dos mercados resultaram na emergência de uma miríade de estatutos jurídicos não mais baseados no contrato de trabalho em tempo integral e por tempo indeterminado. Tais estatutos, em seus desdobramentos sociais, configuram dispositivos de desmobilização coletiva, o que promove um cenário no qual os sindicatos perdem muito de sua força como entidades representativas. Nesse contexto, a partir de 2001, são apresentados Projetos de lei (5.483/2001 e 4.193/2012), documentos de entidades empresariais, de trabalhadores e de partidos políticos propondo a prevalência do negociado sobre o legislado, como forma de fortalecer o instrumento da negociação coletiva. A CNI, com o intuito de eliminar a rigidez da legislação trabalhista, apresenta o documento “As 101 Propostas” e o PMDB, o documento “Uma ponte para o futuro”. Para alguns, a proposta do ACE por parte do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC vinculado à CUT tem a mesma intenção. Estas propostas têm sido motivo de profundas dissidências e de alguns mal entendidos com os diversos atores sociais envolvidos, entre os quais, as centrais sindicais, as representações patronais, a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho. Os críticos destas propostas entendem-nas como inseridas em um esforço por uma maior flexibilização da legislação trabalhista, o que tenderia levar à precarização das condições de trabalho. Já os seus defensores enxergam, no fortalecimento do instrumento da negociação coletiva como fonte normativa, a possibilidade de promover o fortalecimento da autonomia coletiva da vontade das partes, contribuindo, assim, para a superação do caráter tutelar estatal das legislações trabalhistas e sindical brasileira. Com isto em vista, o objetivo desta pesquisa é entender qual tem sido a posição da CUT sobre o papel da negociação coletiva e como os demais atores sociais percebem a posição desta em relaçãoao tema.

Palavras-chave: CUT; Negociação Coletiva; Flexibilização das relações de trabalho.

Abstract

VELLINHO, Rubens Soares. **A modernização do Direito do Trabalho brasileiro: a posição da CUT a respeito da prevalência do negociado sobre o legislado e os pontos de vista dos seus interlocutores.** 2016. 161f. Thesis (Masters in Sociology) – Graduate Program in Sociology.Federal University of Pelotas, Pelotas.

Since the late 80s, several initiatives began to occur in Brazil to upgrade labor legislation driven by the increase dynamics of economic globalization process and the neo-liberal offensive that began to characterize it. The initiatives to empower market positions resulted in a large amount of legal status no longer based in full-time working and undetermined time contracts. The social developments of this legal scenarios end up working as a means of collective demobilization, resulting in a framework in which the labor unions lose much of their strength as representative entities. In this context, from 2001, are presented Bills (5.483/2001 and 4.193/2012), documents from business entities, workers and political party proposing the prevalence of the negotiated over the legislated as a way to strengthen the role of collective bargaining. CNI in order to eliminate the inflexibility of labor laws proposes the document “The 101 Proposals" and the PMDB propose a document named “A bridge to the future". For some, ACE’s proposal presented by part of the ABC Metalworkers Union, bound by CUT, has the same intention. These proposals are the reason of deep disagreements and some misunderstandings among the social actors including the workers unions, employer organizations, Labor Justice and the Public Ministry of Labor. Those who criticize these proposals understand that these bills are an effort to soften labor laws, what could lead to great job insecurity. On the other hand, their supporters see in these empowerment instruments for collective bargaining as normative source, the opportunity to promote parties’ collective free will strengthening, contributing, thus, to overcome the state tutelary performance character of Brazilian labor and union legislations. With this in view, the purpose of this research is to understand what has been CUT’s position about collective bargaining and how other social actors feel about this position.

Keywords: CUT; Collective bargaining; easing of labor relations.

Lista de Abreviaturas e Siglas

ABRAT	Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas
ACE	Acordo Coletivo com Propósito Específico
ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas
ANDES	Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
ANPT	Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho
CCP	Comissão de Conciliação Prévia
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CEDOC/CUT	Centro de Documentação e Memória Sindical da CUT
CF	Constituição Federal
CGT	Confederação Geral dos Trabalhadores
CGTB	Central Geral dos Trabalhadores Brasileiros
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CNTC	Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio
CNTI	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria
CNTA	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura
CONLUTAS	CSP Conlutas - Central Sindical e Popular
CSB	Central dos Sindicatos Brasileiros
CTASP	Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados
CTB	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DC	Dissídio Coletivo
DIAP	Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FNT	Fórum Nacional do Trabalho
FS	Força Sindical

INPC	Índice Nacional de Preço ao Consumidor
IPEA	Instituto de Pesquisa Aplicada
JT	Justiça do Trabalho
MNNC	Mesa Nacional de Negociação Coletiva
MP	Medida Provisória
MTb	Ministério do Trabalho (denominação até 1995)
TEM	Ministério do Trabalho e Emprego (denominação até 2015)
MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social
MPT	Ministério Público do Trabalho
NCST	Nova Central Sindical de Trabalhadores
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PPP	Parceria Público-Privada
PCB	Partido Comunista Brasileiro
PDI	Plano de Dispensa Incentivada
PDV	Plano de Demissão Voluntária
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PIB	Produto Interno Bruto
PL	Partido Liberal
PL	Projeto de Lei
PLP	Projeto de Lei Complementar
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
PMDB	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PNEME	Programa Nacional de Estabilização e Manutenção do Emprego no Setor Privado
PPE	Plano de Proteção ao Emprego
PSDB	Partido da Social Democracia Brasileira
PSTU	Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado
PT	Partido dos Trabalhadores
PTB	Partido Trabalhista Brasileiro
RO	Recurso Ordinário
RR	Recurso de Revista

SM	Salário-mínimo
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UGT	União Geral dos Trabalhadores
SDC	Seção de Dissídio Coletivo

Sumário

1 Introdução.....11

2 A Regulação das RelaçõesdeTrabalhoe daOrganização Sindical 22

2.1 Regulação e o modelo legislado brasileiro 22
2.2 As normas de proteção ao trabalhador e a modernização da legislação do trabalho e sindical 31
2.3 Do modelo de direitos trabalhistas assegurados em lei ao modelo de relações contingentes e precárias 38

3 O Movimento Sindical como ator Social Relevante 50

3.1 Sindicato e sindicalismo: seus demarcadores sociais e identitários.....50
3.2 O novo sindicalismo 56
3.3 Os reveses enfrentados pelo movimento sindical 66

4 A trajetória da CUT ao longo do tempo.....74

4.1 A negociação coletiva: origem e resultados obtidos.....74
4.2 A CUT, o diálogo social e os novos rumos.....81
4.3 A CUT e a prevalência do negociado sobre o legislado.....90

5 As percepções dos informantes sobre a modernização da legislação trabalhista.....105

5.1 Sobre as expectativas do empresariado e dos sindicatos de trabalhadores a respeito da regulação das relações de trabalho no Brasil.....106
5.2 Sobre a flexibilização do Direito do Trabalho brasileiro.....110
5.3 Sobre a insegurança jurídica do Direito do Trabalho brasileiro 113
5.4 Sobre a fragilidade dos sindicatos e a vulnerabilidade dos trabalhadores para negociarem.....118
5.5 Sobre a prevalência do negociado sobre o legislado e o ACE.....126

Considerações finais 138

Referências.....144

Apêndices.....154

1Introdução

O interesse em pesquisar este tema a partir de uma perspectiva sociológica decorre dos muitos anos de exercício de minha prática profissional vinculada à assessoria jurídica sindical. Experiência esta que me permitiu, entre outras coisas, participar de muitas das discussões relativas à atividade sindical, principalmente junto aos sindicatos vinculados à Central Única dos Trabalhadores (CUT), discussões essas sobre temas como negociação coletiva, autossustentação dos sindicatos e fim da unicidade sindical compulsória.

Além disso, à atualidade do tema de pesquisa, aliam-se as fortes discordâncias entre entidades sindicais, entidades empresariais e agentes do Estado sobre as propostas de prevalência do negociado sobre o legislado a partir de 2001. A esse respeito, a CUT tem defendido o fomento da negociação coletiva, alegando que, dentro da legislação vigente, existe espaço para os trabalhadores negociarem sem que isto represente desregulamentação ou precarização dos direitos trabalhistas. Contudo, a referida central sindical tem se manifestado no sentido de que, no caso de conjuntura econômica desfavorável, mesmo que seja em alguns segmentos produtivos específicos, os direitos trabalhistas poderiam ser ajustados.

De qualquer forma, existe um entendimento majoritário entre atores sociais que representam o capital, o trabalho e o Estado, de que se faz necessário “modernizar” o Direito do Trabalho no Brasil, considerando as mudanças sociais, econômicas e os novos arranjos produtivos promovidos pela globalização da economia. O que não está definido nesse debate, nessa luta político-cognitiva pela definição do real, é não mais do que simplesmente o sentido dessa modernização, isto porque, o que está em disputa, entre outras coisas, é se a regulação pública das relações de trabalho continua prevalecendo sobre a regulação privada ou se é possível criar mecanismos jurídicos para mesclar ambas e, se é possível, na busca pela promoção do desenvolvimento econômico do país, conciliar a contento os

princípios consagrados na Constituição Federal de 1988[1],quais sejam: o do valor social do trabalho e o da livre iniciativa. A despeito da relevância deste segundo ponto, a pesquisa aqui proposta volta-se bem mais para o debate social a respeito do primeiro ponto.

Outro ponto que pode ser destacado no sentido de demonstrar a relevância do tema corresponde ao intenso debate que se trava tanto no âmbito do Direito do Trabalho, quanto no âmbito das disputas políticas das centrais sindicais entre si e com as representações empresariais. Também é preciso frisar o grande debate que se trava no âmbito da literatura jurídica e da sociologia do trabalho, facilmente constatável pelo extenso material bibliográfico existente.

Assim, realizar uma pesquisa sobre o referido tema justifica-se, entre outros, para que se busque uma melhor compreensão dos possíveis impactos advindos da eventual adoção da prevalência do que for negociado. Nesse sentido, é preciso dizer que, entre capital e trabalho, o tema de maior dissenso está no fato de que os críticos da proposta de prevalência do negociado sobre o legislado entendem-na como potencialmente geradora não apenas da flexibilização da legislação trabalhista, mas, mais do que isto, como uma forma de consolidação, na prática, de precarização de direitos, inclusive, com sérios riscos de configuração de um quadro de desregulamentação das relações de trabalho. Por sua vez, os defensores da proposta enxergam a possibilidade das partes envolvidas, isto é, capital e trabalho, estabelecerem entre si, via diálogo social, a regulação das condições de trabalho de forma mais condizente com as dinâmicas especificas de cada ramo de atividade econômica, fazendo emergir uma forma de regulação fundada na autonomia da vontade coletiva das partes.

Mais um ponto que torna o referido tema relevante diz respeito à compreensão dos limites a serem impostos nas relações entre capital e trabalho quando estes se encontrarem negociando coletivamente, na medida em que o resultado da negociação pode influenciar diretamente a competitividade das empresas nacionais. Além do mais, o impacto das relações de trabalho reverbera junto a toda sociedade, principalmente por abarcar questões como estabilidade social e econômica do país.

[1]Art. 1º, inciso IV.

Não por acaso que, a partir do final dos anos 80, o Estado passou a convocar as centrais sindicais então existentes para, conjuntamente com as entidades empresariais, formarem um pacto social como forma de pacificar as relações sociais. Num segundo momento, estes mesmos atores sociais passaram a discutir a necessidade de alterar parte da legislação trabalhista e sindical como sendo uma necessidade frente ao impacto da globalização e ao avanço do modelo neoliberal de pensar o papel do Estado. Desde então, têm sido constituídos fóruns e conselhos, capitaneados pelo Estado, compostos de forma tripartite, por representantes de trabalhadores, empresários e membros do governo.

A partir dos anos 80, deu-se ensejo a inúmeras iniciativas que tentam promover a modernização e adequação da legislação trabalhista e sindical ao cenário em que prevalecem a globalização da economia e o receituário neoliberal[2]. Estas propostas têm sido amplamente discutidas entre trabalhadores, empresários e representantes do Estado, gerando pontos de convergência e de divergência, como por exemplo, aquelas ocorridas no Fórum Nacional do Trabalho (FNT)[3] em 2002. Iniciativas como esta têm objetivado a construção de espaços de concertação social, baseados em experiências europeias e da América Latina, com o intuito de construir consensos, compatibilizar o crescimento econômico e da produção com distribuição de renda, justiça social e defesa da empregabilidade.

Este processo de diálogo tem sido pautado por relações tensas, pois os empresários almejam alterar a legislação trabalhista a fim de modernizá-la tornando-a compatível com as atuais exigências do mercado, permitindo a redução de custos trabalhistas, propiciando ganhos de competitividade frente às empresas de outros países e garantindo a manutenção de postos de trabalho. Já os trabalhadores e suas lideranças sindicais enxergam nestas medidas de flexibilizando e/ou desregulamentação dos direitos trabalhistas, a instauração da precarização de direitos conquistados no decorrer do tempo. Todavia, a CUT e os empresários enxergam na negociação coletiva de trabalho um instrumento adequado de composição entre o capital e o trabalho, na medida em que ela os dispõe da

[2]Aqui se entenda o conjunto de princípios ordenados para o ajuste estrutural do mercado, que consiste basicamente nas seguintes regras básicas: liberalização do mercado e do sistema financeiro, fixação dos preços pelo mercado, fim da inflação (“estabilidade macroeconômica”) e privatizações (CHOMSKI, 2002).

[3]Criado pelo Decreto n. 4.796, de 30 de julho de 2003, com a finalidade de coordenar a negociação entre os representantes dos trabalhadores, empregadores e Governo Federal sobre a reforma sindical e trabalhista no Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/d4796.htm>. Acesso em: 11 de Nov. 2015.

possibilidade de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado. Com isto em vista, as questões que essa pesquisa pretende responder são:

a) Como a CUT tem se posicionado historicamente sobre o fortalecimento das negociações coletivas como fonte principal de regulação das relações de trabalho?

b) Quais os posicionamentos das demais centrais sindicais sobre até onde é possível negociar-se coletivamente, sem que isto venha representar desregulamentação ou precarização dos direitos trabalhistas?

c) Quais têm sido as posições do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da Justiça do Trabalho em relação aos limites da negociação coletiva de trabalho e como a CUT percebe a atuação destes agentes sociais?

d) Como os interlocutores que representam o setor empresarial veem a questão da negociação coletiva do trabalho e de como eles compreendem as posições adotadas pela CUT?

e) Como a CUT compreende as posições dos setores empresariais sobre a negociação coletiva do trabalho?

O que se pretende nesta dissertação é compreender como a CUT, principal central sindical brasileira, tem tratado o tema da negociação coletiva como forma de regulação das relações de trabalho e como os seus principais interlocutores, isto é, as demais centrais sindicais, o Judiciário Trabalhista, o Ministério do Trabalho e Previdência Social, o Ministério Público do Trabalho e os representantes empresariais alinham-se ou distanciam-se de sua posição.

Das manifestações, por parte do Estado e dos campos jurídico, sindical e empresarial, verifica-se a preponderância da necessidade de ser discutida a modernização da legislação trabalhista e sindical. Porém, o sentido atribuído a essa modernização diverge consideravelmente entre as entidades sindicais, o empresariado e os agentes do Estado. Para os trabalhadores, modernizar a legislação trabalhista e sindical significa fortalecer as negociações coletivas sem que isto importe em reduzir direitos trabalhistas assegurados tanto na CLT como na Constituição Federal. Para os empresários, modernizar a legislação significa criar um enquadramento jurídico-institucional no qual prevaleça o negociado sobre o legislado como manifestação da autonomia da vontade coletiva das partes,

estimulando relações de trabalho mais flexíveis e adaptáveis às dinâmicas dos mercados, mesmo que isto implique redução de alguns direitos trabalhistas.

De um modo geral, há o entendimento de que é necessário fomentar mais a negociação coletiva entre os sindicatos de trabalhadores e as representações empresariais. Contudo, entre as entidades representativas dos trabalhadores, há unanimidade de que, em hipótese alguma, pode haver retrocesso na regulação dos direitos trabalhistas, amparados no alegado patamar mínimo civilizatório (DELGADO, 2008) e no princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho (REIS, 2010). Introdutoriamente, pode-se dizer que o cerne da questão está no tipo de regulação defendida pelas representações empresariais ou de trabalhadores, se pública (regulação estatal), pelas vias legislativas e jurisprudencial ou privada (regulação pelas partes), na qual o disposto em negociações e acordos coletivos prevalece sobre disposições legais protetivas prévias.

Neste momento, cabe fazer aqui uma pequena digressão elucidativa. A partir de 1930, no governo de Getúlio Vargas, foram criadas as legislações trabalhistas e sindicais inspiradas pela Encíclica Rerum Novarum (1891)[4] e pela Carta Del Lavoro (1927)[5]respectivamente. A ideologia trabalhista, que deu base de sustentação a Era Vargas, foi decisiva na construção do modelo corporativista, legislado e não contratual que está cediço na CLT. Contudo, permanecem até hoje resquícios de um debate acadêmico sobre a legislação trabalhista e sindical ter sido decorrência de dádiva varguista ou resultado de lutas por parte dos trabalhadores, ao que Paranhos (1999) denomina como roubo da fala e em mito da doação e French (2001) em consenso corporativista. Santos (1979) entende que a regulação estatal experimentada no Brasil produziu uma cidadania regulada e não a cidadania social, pois a cidadania conferida aos trabalhadores deu-se como promessa de inserção social não pela via de um código de valores políticos, mas, sim, de um sistema de estratificação ocupacional definido legalmente. No entanto, de qualquer forma, a cidadania e a dignidade conferida aos trabalhadores mitigaram os efeitos da livre iniciativa.

[4]Escrita pelo Papa Leão XIII, versa sobre a condição operária e a necessidade de conferir um caráter mais humano as relações entre capital e trabalho. Também servindo de contraponto da Igreja aos movimentos socialistas de caráter revolucionário existentes no século XIX.

[5]Documento referente ao Estado fascista italiano e que primava pela intervenção estatal nos movimentos sociais como forma de controla-los. Isso explica porque os sindicatos brasileiros até hoje são chancelados pelo Estado, como por exemplo, a obrigatoriedade de registro sindical junto ao MPTS e a contribuição sindical compulsória.

Feita essa pequena digressão elucidativa, para analisar como os trabalhadores e seus respectivos representantes sindicais enxergam a possibilidade de prevalência do negociado sobre os legislado, escolheu-se como referente empírico da pesquisa a atuação da CUT. Tal escolha deve-se ao fato de ser estaa maior e mais representativa das centrais sindicais brasileiras. Também serão analisadas as posições de advogados trabalhistas, magistrados trabalhistas, procuradores do trabalho, representantes de outras centrais sindicalistas, empresários e do MTPS sobre o posicionamento da CUT a respeito do referido tema.

Nesse sentido, o foco da pesquisa direciona-se para as iniciativas que buscam fortalecer a negociação coletiva como instrumento de regulação trabalhista em detrimento de disposições legais protetivas prévias, entre os quais: os PLs 5.483/2001[6], 1.463/2011[7], 4.193/2012[8], 8.294/14[9] e 4962/2016[10]; o Anteprojeto do ACE[11], apresentado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, filiado à CUT; a Medida Provisória do Programa de Proteção ao Emprego[12]; os dois acórdãos[13] do STF e um do TST[14]; "As 101 Propostas" da CNI[15]; e o Documento "Uma ponte para

[6]Altera o art. 618 da CLT, flexibilizando-a quando os direitos nela assegurados não estiverem contidos em convenção ou acordo coletivo.
[7]Institui o Código do Trabalho, prevendo a adoção da prevalência do negociado sobre o legislado, como forma de flexibilizar, sendo garantidos os direitos mínimos.
[8]Altera a redação do art. 611 da CLT, para dispor sobre a eficácia das convenções e acordos coletivos de trabalho.
[9]Acrescenta parágrafo único ao art. 444 da CLT assegurando a livre estipulação das relações contratuais de trabalho, desde que "I – o empregado for portador de diploma de nível superior e perceber salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo do salário-de-contribuição da previdência social; ou II – o empregado, independentemente do nível de escolaridade, perceber salário mensal igual ou superior a três vezes o limite máximo do salário-de-contribuição da previdência social".
[10]Propõe a alteração da redação do artigo 618 da CLT. Disponível em <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2081782>. Acesso em: 12 de Abr. 2016.
[11]Garante ao sindicato profissional, habilitado pelo MTE e a uma empresa do setor econômico correspondente, estipular, com segurança jurídica, condições específicas de trabalho.
[12] Medida Provisória 680/2015, convertida na lei 13.189 de 19/11/2015. Acontece que quando da análise da MP pela Comissão Mista da Câmara dos Deputados, foi aprovada emenda objetivando fazer prevalecer o negociado sobre o legislado.
[13]Repercussão geral no Recurso Extraordinário, Agravo nº 647.651/SP, em 1º de agosto de 2012, reconhecendo a necessidade de negociação coletiva no caso de demissão coletiva. E a decisão do Pleno do STF, com repercussão geral, reconhecendo que é válida a cláusula que dá quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego, mediante PDI ou PDV regulado mediante acordo coletivo.
[14]Acórdão da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST no ED-RODC-30900-12.2009.5.15.0000, em 04/09/2009, determinando a necessidade de negociação coletiva no no caso de demissão coletiva.
[15]Documento elaborado pela CNI com o objetivo discutir e apresentar sugestões de como diminuir ou eliminar a rigidez da legislação trabalhista, o excesso de burocracia e de obrigações e a insegurança jurídica.

o futuro" da Fundação Ulysses Guimarães[16] vinculada ao PMDB. Segundo alguns juristas e sociólogos, tais iniciativas objetivam promover a flexibilização da lei ou mesmo a desregulamentação trabalhista mediante a prevalência do instrumento da negociação coletiva sobre dispositivos legais prévios protetivos. Mas, para fins de recorte empírico, os esforços analíticos aqui empreendidos concentram-se nos PLs 5.483/2001, 4.193/2012 que ensejaram debates públicos convocados pela Câmara dos Deputados e na proposta do ACE que para alguns representa ou está englobado pelo PL 4.193/2012.

.As entidades empresariais são uníssonas na defesa das propostas que visam a assegurar a prevalência do negociado sobre o legislado, no entanto as diversas centrais sindicais existentes no Brasil divergem sobre este ponto. O debate instaurado passa por temas como a modernização da legislação trabalhista, a diminuição do espaço de regulação do Estado nas relações de trabalho, a possibilidade de se assegurar segurança jurídica nestas relações, além de adaptar a legislação trabalhista à atual dinâmica dos mercados.

No que diz respeito aos caminhos metodológicos seguidos, em primeiro lugar, tem-se uma pesquisa de cunho qualitativo, a pesquisa qualitativa. Dentro desse esforço, foram analisadas as apresentações dos oradores que representaram os mais diversos grupos de interesse no seminário referente ao PL 5.483/2001 e na audiência pública referente ao PL 4.193/2012 na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados. A esse respeito, lançou-se mão da técnica da análise de conteúdo, procurando identificar termos recorrentes nas falas dos atores sociais que permitissem constatar pontos de divergência e convergência nas falas. Também foram realizadas doze entrevistas semiestruturadas de membros dos campos jurídico, sindical e empresarial, como forma de dar suporte empírico o qual permitirá verificar como estes agentes sociais enxergam o papel do Estado na regulação das relações entre capital e trabalho e a possibilidade de assegurar-lhes o direito de negociarem com maior autonomia os termos das relações de trabalho, fazendo prevalecer o negociado sobre o legislado.

A pesquisa permitiu cruzar informações e dados obtidos e, assim, perceber a complexidade da disputa que envolve o debate sobre a prevalência do negociado sobre o legislado no campo maior de disputa que é o da necessidade ou não de

[16]Documento datado de 29/10/2015 propondo a prevalência das convenções coletivas sobre a lei, salvo quanto aos direitos básicos.

modernização das legislações trabalhista e sindical brasileiras. Diante da miríade de elementos que impactam na compreensão dos agentes sociais sobre as relações de trabalho, procurou-se empreender um esforço de vigilância metodológica ao considerar as particularidades de cada ponto de vista para melhor analisar e delinear uma análise menos enviesada possível sobre o objeto pesquisado. Por isso, a necessidade de não só reproduzir os depoimentos dos entrevistados, mas de dar-lhes um sentido sociológico, buscando tornar inteligível os não apenas diferentes, mas, por vezes, conflitantes, pontos de vista existentes sobre o tema da prevalência do negociado sobre o legislado.

Como procedimento qualitativo, a utilização da técnica da entrevista demandou o esforço de conferir sentido sociológico aos posicionamentos contidos nos depoimentos prestados tendo em vista a ênfase dada pelos entrevistados sobre determinados pontos abordados. Tentou-se ao máximo eliminar qualquer tipo de sugestão ou direcionamento que pudessem induzir os entrevistados, sendo-lhes facultada a liberdade para responderem e emitirem os comentários que achassem pertinentes. Nas entrevistas fez-se uso de gravador para registrar as falas dos entrevistados, também foi utilizado um diário de campo em que se buscou, quando necessário, registrar impressões pessoais ou observações consideradas pertinentes. Antes de cada entrevista, foi entregue a cada um dos entrevistados uma pasta contendo cópia das perguntas, termo de consentimento e confidencialidade.

Quase todas as entrevistas foram realizadas de modo presencial, exceto uma que foi realizada com uso de mídia e contato telefônico. O período de realização das entrevistas deu-se entre dezembro de 2014 a dezembro de 2015. Para fins de situar o leitor, contudo respeitando o termo de confidencialidade, entre os entrevistados encontram-se: advogados trabalhistas de sindicatos vinculados à CUT e de representações empresariais; um Desembargador Federal do Trabalho; dirigentes sindicais de sindicatos e de federação de trabalhadores vinculados a CUT e de duas centrais sindicais.

Todos os entrevistados, no exercício de suas atividades, têm contato com o tema referente às relações de trabalho e suas decorrências, porém, para efeito da análise sociológica empreendida, considerou-se o lugar de enunciação na estrutura social em que cada um se encontrava e seus posicionamentos sociais e políticos. O acesso aos entrevistados foi viabilizado pelos contatos pessoais e profissionais que o pesquisador temem seus mais de 25 anos de atuação como advogado trabalhista,

inclusive na área sindical. Todavia, é preciso esclarecer que nem sempre a pertença do pesquisador ao campo jurídico e campo sindical significou facilidades, houve magistrados e sindicalistas que se negaram a ser entrevistados exatamente por conhecerem-no em sua atuação profissional. Nesses casos, a impressão que se teve foi que as negativas de conceder entrevistas deveram-se à dificuldade de separarem o fato do pesquisador não estar apresentado na condição de advogado trabalhista, mas, sim, na condição de pesquisador da área de sociologia.

As perguntas foram construídas em três blocos, sendo o primeiro, composto por perguntas concernentes à experiência pessoal do entrevistado e os motivos que o fizeram escolher a sua profissão ou atividade. Na segunda parte, a intenção era conhecer o ponto de vista do entrevistado sobre a atuação do Judiciário Trabalhista e a aplicação da lei referente aos direitos dos trabalhadores. E, na última parte, as perguntas focaram-se na questão da prevalência do negociado sobre o legislado, buscando verificar como os entrevistados se posicionam pessoalmente ou como representantes das instituições às quais pertencem.

Embora Goode (1972) afirme que “a entrevista consiste no desenvolvimento de precisão, focalização, fidedignidade e validade de certo ato social comum à conversação” (*Ibid*, p. 237), as respostas obtidas muitas vezes apresentaram variações diferentes do que se poderia ter imaginado inicialmente. Contudo, não houve qualquer prejuízo por isso, pois, em raros momentos, foi possível perceber da parte dos entrevistados a intenção de omitir informações, dados importantes ou induzir ao erro o pesquisador. Entende-se que o rol de perguntas não foi reduzido e superficial a ponto de impedir a busca das informações mais aprofundadas e não foi tão extenso e enfadonho a ponto de impor ao entrevistado uma penosa sessão de perguntas que pudesse comprometer as respostas devido ao enfado.

A análise de conteúdo (RICHARDSON, 2010) como técnica qualitativa mostrou-se um excelente recurso, no complemento de eventuais lacunas ou incipiências das informações obtidas por meio da técnica da entrevista. Esta técnica nos permite inferir as reais intenções de quem se manifestou. E a análise documental, conforme Cellard (2010, *apud* Poupart *et. al*, p. 295). considera cinco dimensões para uma avaliação crítica: 1) o contexto no qual o documento foi produzido, considerando quem o confeccionou, a quem foi dirigido e em que época foi escrito; 2) a identidade do autor ou autores para poder avaliar seus interesses, motivações, como forma de averiguar a credibilidade do conteúdo documental; 3) a

qualidade da informação quanto à autenticidade e confiabilidade do documento, levando em consideração que alguns documentos são copiados, traduzidos, etc.; 4) a natureza ou suporte do texto, a partir do “contexto particular de sua produção”, principalmente, quando se tratam de documentos de “natureza teológica, médica, ou jurídica”; e 5) os conceitos-chave e a lógica interna do texto, como forma de compreender os termos utilizados pelo autor ou autores. Com isto em vista, foram analisados os documentos já acima referidos que propõem a prevalência do negociado sobre o legislado no Direito do Trabalho Brasileiro.

O conjunto dos elementos analisados trata-se de material diverso que permitiu uma visão ampla sobre como se posicionam os agentes sociais relevantes nas relações entre capital e trabalho. E, por isso, foi adotado o método analítico de abordagem como forma de separar o tema em partes para melhor analisar e delinear uma nova forma de olhar o objeto pesquisado.

Assim, o trabalho foi dividido em quatro capítulos. No primeiro, é abordado o papel do Estado como regulador das relações de trabalho e da organização sindical e o problema da legislação trabalhista, aos olhos de alguns, promover um enquadramento jurídico defasado diante das atuais dinâmicas do mercado levando a uma suposta perda de competitividade empresarial que redundaria em desemprego.

No segundo capítulo, é tratado o papel do sindicalismo e suas dificuldades de levar em frente a luta sindical no confronto com os empresários num quadro marcado pelo enfraquecimento das formas tradicionais de atuação sindical. As transformações promovidas no mundo do trabalho no contexto pós-reestruturação produtiva e ofensiva neoliberal nos anos 80 e 90 refletem diretamente na dificuldade dos sindicatos arregimentarem os trabalhadores. Desde então, o que se tem visto é uma intensificação de formas mais pragmáticas de atuação, voltadas para melhorias das condições de trabalho, para melhoria salarial como forma de lhes assegurar poder de compra e consumo e, por vezes, para a própria manutenção dos postos de trabalho.

No terceiro capítulo, será abordada a trajetória da CUT como desdobramento daquilo que se convencionou chamar de “novo sindicalismo”, isto é, do tipo de movimento sindical que foi gestado ao final do regime militar e na reabertura democrática no Brasil. Veremos que, a partir da década de 90,a referida CUT abriu mão do confronto como principal arma de contraposição aos empresários, para passar a apostar na composição com o capital, no diálogo social e na

participação em comissões tripartites. Essa estratégia ainda é hoje largamente utilizada, mas passa a exigir que mecanismos como a negociação coletiva ganhem mais espaço.

No quarto e último capítulo será analisado especificamente o material empírico coletado com o objetivo de estabelecer o diálogo entre o referencial teórico e a pesquisa, a fim de evitar que o trabalho fique preso numa discussão escolástica, divorciada da realidade. Na medida em que o material empírico coloca à prova o referencial teórico, consegue-se compreender melhor o funcionamento das relações de trabalho e a forma como os atores sociais a enxergam e concebem.

2 A Regulação das Relações de Trabalho e da Organização Sindical

2.1Regulação e o modelo legislado brasileiro

Para os economistas da chamada Escola da Regulação Francesa, como Boyer (2009) e Lipietz (1991), o Estado deve atuar no sentido de regular as relações entre capital e trabalho, o funcionamento dos sindicatos e promover o assalariamento como regra das relações de trabalho. Segundo os regulacionistas, a regulação das relações entre capital e trabalho justifica-se para garantir uma cobertura social e uma rede de proteção aos trabalhadores. Desse modo, ao Estado caberia a obrigação de controlar os efeitos da "conjuntura econômica". Ou seja, o sistema de proteção social do trabalho promovido por meio de uma regulação pública estatal teria como finalidade repelir o sentimento de insegurança e a situação de vulnerabilidade social dos trabalhadores nas sociedades capitalistas:

> A insegurança é tanto a insegurança social como a insegurança civil. Ser protegido nesta esfera significa estar ao abrigo das peripécias que ameaçam degradar o estatuto social do indivíduo. Portanto, o sentimento de insegurança é a consciência de estar à mercê dessas eventualidades (CASTEL, 2005, p. 27).

Boyer (2009) confirma que a teoria da regulação foi construída no decorrer dos anos 70 com o intuito de distinguir pequenas e grandes crises, principalmente a crise referente ao esgotamento virtual do modelo de regulação fordista. A questão central era que, não havendo equilíbrio, tornava-se imperioso garantir ao longo do tempo coerência e viabilidade à economia capitalista. Para o referido autor faz-se necessário compatibilizar comportamento econômico e formas institucionais. Em casos de desequilíbrios ou conflitos que a configuração institucional vigente não consiga resolver, novas regras seriam criadas e a esfera política deveria apresentar-se como o espaço fundamental das soluções. O Estado atuaria no sentido de garantir uma rede de proteção jurídica e de seguridade social aos trabalhadores,

procurando garantir à condição salarial a possibilidade de socorrer-se na esfera política a fim de assegurar direitos.

Lipietz (1991), também se inscrevendo na teoria da regulação, indica que Estado fordista foi o primeiro “modelo de desenvolvimento hegemônico do pós-guerra” (*Ibid*, p. 23), tratando-se de um compromisso promovido por políticas estatais visando a estabilizar as relações sociais entre capital e trabalho e promover um modelo de desenvolvimento econômico viável. Nesse sentido, o modelo de regulação fordista deu ensejo ao Estado-providência com sua rede jurídica de proteção social e de direitos trabalhistas. Todavia, sobreveio a crise do petróleo de 1973. Aliado a isto, o aumento de competitividade das empresas japonesas em decorrência de processos de reestruturação produtiva que promoviam ganhos de produtividade inéditos, não mais fundados em modelos rígidos de organização da produção e do trabalho que caracterizavam o modelo de produção fordista, mas, sim, em modelos flexíveis. A emergência desse cenário obrigou as grandes empresas capitalistas ocidentais a buscarem novos ganhos de produtividade a partir da relocalização de suas cadeias produtivas em países nos quais os custos de produção e a força de trabalho são mais baratos, o que fez o comércio mundial crescer mais que “os mercados internos de cada país” (*Ibid*, p. 45) e, desta forma, “a possibilidade de regular o crescimento passou a escapar aos governos nacionais” (*Ibid*, p. 45).

Conforme Lipietz (1991), com o esgotamento do modelo regulação fordista/keynesiano, o Estado, por causa de uma nova ofensiva liberal, passou a sofrer limitações no seu poder de intervenção nos mercados e a ter reduzidas funções sociais, como por exemplo, provimento de garantias trabalhistas e de seguridade social. Nos anos 1970 advieram as crises do petróleo de 1973 e 1979 e o aumento da competitividade da economia japonesa. Nesse cenário, as grandes empresas ocidentais viram-se obrigadas a repensar o modelo de produção fordista que as caracterizava, visando à promoção de novas formas de redução de custos e ganhos inéditos de produtividade, incorporando elementos de um modelo de produção e de organização de trabalho mais flexível. Desde então, os países capitalistas ocidentais centrais passaram a fomentar o livre comércio internacional e a estimularem a “modernização produtiva” pela via da flexibilização e da desregulamentação dos mercados, fundamentalmente o mercado de trabalho.

No mesmo sentido, Bihr (2010), no pós-segunda guerra, gestou-se, nos países centrais do capitalismo ocidental, o chamado compromisso fordista, isto é, a estratégia de integração do movimento operário em estrutura mediadora do comando do capital sobre o proletariado. Suas principais características foram: a negociação coletiva, a uniformização da condição jurídica dos diferentes trabalhadores e a efetividade do emprego. Nesse momento, o Estado converte-se, segundo Bihr "no verdadeiro mestre de obras de reprodução do capital" (*Ibid*, p. 47), encarregando-se das mais diversas funções: a) produção de determinados meios de produção (infraestruturas industriais e produção de energia); b) reprodução da força social de trabalho, ao gerir o conjunto da relação salarial; c) regulação da acumulação (políticas monetárias e orçamentárias); d) animação e enquadramento permanente do "diálogo social", esforçando-se para manter o "equilíbrio de compromisso" entre os "parceiros sociais".

Todavia o Estado não criou um ambiente propício para que a classe trabalhadora pudesse decidir seu destino. Dessa forma, o compromisso fordista permitiu à burguesia "o direito de negociar as condições de sua dominação" (*Ibid*, p. 39) e, na medida que o movimento operário converteu-se aos ideais da socialdemocracia, suas estratégias e táticas de enfrentamento diante do poder do capital pautaram-se por esta condição. Dito de outro modo, o compromisso fordista instrumentalizou o movimento operário, intensificando o seu caráter corporativista, burocrático e clientelista. Enfim, fez prevalecer uma concepção reformista que "limita suas (classe trabalhadora) ambições a 'reforma de estrutura'" (*Ibid*, p. 21), inclusive porque estas reformas são direcionadas ao modelo capitalista sem romper com ele e com os seus elos.

Com a ruptura desse compromisso a partir do final dos anos 1970, os Estados ocidentais capitalistas passaram a diminuir consideravelmente o nível de intervenção nos mercados e aqui se inclui o mercado de trabalho. A esse respeito, Bourdieu (1998) advertia sobre o mal-estar coletivo e o sofrimento social promovido pelas políticas neoliberalizantes do Estado mínimo que fragilizam a rede de proteção social conferida ao trabalho, um reflexo da "liquidação das conquistas do *welfare state*" (*Ibid*, p. 11). De acordo com Bourdieu, o economicismo impõe-se como a ordem do dia com a disseminação da ideia de Estado mínimo de inspiração neoliberal. Novas formas de individualismo ganham espaço, fundamentalmente inspiradas em uma imagem de um empreendedor de si mesmo, que deve assumir a

responsabilidade pela sua condição de empregabilidade e tornar-se independente em relação à proteção social do Estado. A diminuição da responsabilidade social do Estado e o estímulo às políticas de flexibilização e/ou desregulamentação de direitos trabalhistas, como estratégia de diminuição dos custos do capital com contratação de força de trabalho, visam à garantia de condições para o aumento da capacidade de competição das empresas no mercado interno e internacional.

Segundo Castel (2005) a reflexão contemporânea sobre a insegurança comporta o seguinte parâmetro: ser protegido é estar em condições de enfrentar os principais riscos da vida. Em tempos de flexibilização e/ou desregulamentação de direitos trabalhistas, a seguridade social parece estar duplamente em falta, por um lado, devido ao enfraquecimento dos direitos e as garantias sociais incorporados à condição de assalariamento e, por outro, por disseminar na extensão de toda a sociedade um sentimento de impotência diante da sensação de instabilidade e de insegurança contidas no atual estagio de acumulação capitalista (*Ibid*, p. 61).

Segundo Boltanski e Chiapello (2009), a precarização da rede de proteção social no mundo do trabalho implica a imposição da cooperação dos assalariados no esforço estratégico de aumento do lucro capitalista. As empresas buscariam mercados com menores custos de produção a fim de aumentarem a lucratividade. A esse respeito os referidos autores indicam que esse movimento, inspirado na "crítica liberal" do Estado, vê "no direito do trabalho o principal obstáculo ao respeito pelo direito ao trabalho" (*Ibid*, p. 253), e a esta crítica:

> [...]somaram-se medidas de inspiração bem diferentes que, ao contrário, tinham em vista não intervir no mercado de trabalho: medidas de subvenção do emprego que facilitavam em parte a flexibilização, pois os empregos subvencionados constituem "o protótipo do trabalho barato e pouco protegido (*Ibid*, 2009, p. 253).

O Estado brasileiro, fundamentalmente a partir do Estado Novo (1937-1945), instaurado na gestão do presidente Getúlio Vargas, não fugiu à regra de intervir fortemente nas relações de trabalho, independente das suas motivações, seja para se apropriar da luta dos trabalhadores ou para pacificar a relação entre o capital e trabalho. Por isso, é importante compreender o ambiente no qual as relações de trabalho e a organização sindical no Brasil foram regulamentadas. Adalberto Cardoso (2010) defende que no Brasil o processo de sedimentação da população livre e da perpetuação das desigualdades sociais foi lento, encontrando percalços como a opção paulista pela imigração como solução para as necessidades de mão-

de-obra “em detrimento do elemento nacional” (*Ibid*, p. 61). A esse respeito, Ramos Filho (2012) diz que com o fim da escravidão e o surgimento de novas relações de trabalho a sociedade avançou para a formação da nova burguesia, considerando os custos de manutenção integral do trabalho escravo aliado ao período de entressafra de mão de obra. Dessa forma, os escravos se tornavam onerosos aos donos da terra e estes tinham como opção inicial o sistema de parceria rural com o escravo dividindo os resultados da produção. Assim, a demora em abolir o trabalho escravo no Brasil pode ser explicada pela resistência do senhor de escravos que antevia nesta iniciativa a perspectiva do aumento do custo de produção e, então, os escravos libertos passam a ser considerados como sobra. Como consequência disto, deu-se ensejo à construção de um Estado antissocial que restringiu o acesso da população pobre e trabalhadora ao mínimo de dignidade, essa situação só começaria a ser modificada a partir da chamada Era Vargas, mas especificamente com o advento da legislação sindical de 1939 e da CLT em 1943.

Cardoso (2010) procura demonstrar que no Brasil, quando da transição do trabalho escravo ao trabalho livre, configurou-se um mercado de trabalho que passou fortemente a incorporar nas atividades econômicas mais dinâmicas o emigrante europeu em detrimento da mão de obra negra e mestiça. Nesse sentido, a sociabilidade capitalista no Brasil reforçou uma estrutura hierarquizada e anti-igualitária que se tornou, desde então, um fator de reprodução das desigualdades sociais como um dos principais traços constitutivos de nossa formação social. Esta abordagem ajuda a compreender o sentimento de pouco apreço do empresariado nacional pelo trabalhador livre brasileiro pós-abolição da escravatura e a preferência pelo trabalhador imigrante. Também ajuda a compreender de que modo não apenas a forte hierarquização de classe com suas marcações contribuem para uma percepção negativa que certos setores do empresariado brasileiro e da sociedade brasileira até hoje possuem sobre a necessidade de proteção jurídico-social do trabalho assalariado.

Cardoso (2010) lembra que o cenário vigente até os anos de 1930 era de um povo esquecido pelo Estado, submisso ao poder privado e à mercê da sorte e será nesta conjuntura que o governo Vargas irá construir suas bases de poder. Por isso a Revolução de 1930 é vista como resultado de “Uma cisão da classe dominante provocada pela divergência de interesses entre os cafeicultores de São Paulo e setores periféricos da oligarquia fundiária” (ROWLAND, 1974, p. 13).

O passo inicial dado pelo governo provisório[17] de Vargas foi a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, tendo Lindolfo Collor como Ministro (1930-1932), com a intenção de regulamentar:

> [...]fatores de produção como condição indispensável para a manutenção da paz e harmonia social, caminho que levaria à colaboração de classes, sem a qual, na visão oficial, não haveria a devida garantia de desenvolvimento econômico no país (PARANHOS, 1999, p. 16).

Para Paranhos (1999), a intenção do governo de então era controlar os trabalhadores, concedendo-lhes direitos trabalhistas e reconhecendo legalmente os sindicatos, tornando-os colaboradores do Estado. A dinamização da economia ocorrida com a intensificação da produção industrial, principalmente no estado de São Paulo, foi outro fator que pesou nessa estratégia, despertando em parte das classes dominantes, a necessidade de regular as relações de trabalho. De alguma forma, o empresariado nacional procurou colaborar e apoiar as medidas regulatórias das relações de trabalho, mesmo que num primeiro momento não houvesse pleno entendimento entre industriais e governo. Foi neste contexto que o Governo Vargas gestou a ideologia trabalhista procurando "apropriar-se da palavra operária, reelaborando-a, tanto quanto possível, ao sabor dos interesses dominantes" (*Ibid*, p. 21). Dessa forma, no Brasil, a legislação trabalhista (de influência da Encíclica Rerum Novarum), do Estado Novo até os dias de hoje, teria instituído segundo Paranhos (1999) uma estratégia de roubo da fala da representação dos trabalhadores ou segundo French (2001) uma situação na qual os trabalhadores acabaram "afogados em leis". French (2001)cita o depoimento de um líder sindical mineiro dos anos 50 sobre essa realidade: "O trabalhador brasileiro é um trabalhador rodeado de leis por todos os lados e morto de fome. Tantas leis! Mas falta uma para impedi-lo de morrer de fome" (*Ibid*, p. 07).Em resumo, a intenção do governo de fazer valer o "mito da doação", sustentava que a legislação trabalhista e social era objeto de uma dádiva estatal e não de uma conquista dos movimentos sindicais de trabalhadores, como pode se ver na Exposição de Motivos da CLT, item 12:

> A Consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão

[17]Para impedir que os paulistas continuassem como mandatários do país, a Aliança Liberal dos candidatos Getúlio Vargas e João Pessoa alegaram que o resultado da eleição de 1930 estaria fraudado. Então para impedir que Júlio Prestes assumisse a presidência da república, instaura-se a revolução e Getúlio assume a chefia do Governo Provisório em 03 de novembro de 1930, esse caráter de Governo Provisório permanecerá até 1934. Disponível em <www.historiabrasileira.com/brasil-republica/governo-provisorio-de-getulio-vargas/>. Acesso em: 03 de Fev. 2016.

> recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social há, mais de um decênio instituída, que já se consagrou pelos benefícios distribuídos, como também pelo julgamento da opinião pública consciente, e sob cujo espírito de eqüidade confraternizaram as classes na vida econômica, instaurando nesse ambiente, antes instável e incerto, os mesmos sentimentos de humanismo cristão que encheram de generosidade e de nobreza os anais da nossa vida pública e social.

Nessa mesma linha, Rowland (1974) lembra-nos do discurso do Ministro Salgado Filho[18], no qual é dito que:

> O que se chama de reivindicações trabalhistas não foram jamais obtidas em qualquer país como estão sendo aqui verificadas. No Brasil não há reivindicações nesse assunto. Há concessões. Concessões do Governo aos eficientes colaboradores, que são os homens de trabalho, quer braçal, quer intelectual. (ROWLAND, 1974, p. 28).

Conforme Genro (1988), sob a inspiração da legislação corporativa do fascismo italiano, a legislação sindical brasileira inaugurada em 1939 submeterá o sindicato ao controle do Estado, pois, "naquele momento histórico, uma determinada concepção sobre o homem e suas relações sociais foi capaz de vingar em toda a estrutura da sociedade" (*Ibid*, p. 69). O que também é comungado por Cardoso e Lage (2007):

> O corporativismo vinculava "os sindicatos" ao Estado, para controla-los, e, por essa via, os trabalhadores representados por eles, que, ao serem enquadrados nas categorias profissionais oficialmente reconhecidas, ganhavam formalmente acesso aos direitos trabalhistas e sociais (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 15-16).

Arouca (2013), considerando a questão sob o prisma da organização sindical, relata que o marco inicial ocorre em 1903, o Decreto nº 979 tratou sobre a necessidade de registro do sindicato no cartório do registro de hipotecas influenciado pela posição da Igreja Católica, atribuía-se fundamento jurídico a fim de assegurar a parceria entre o capital e trabalho na atividade rural. Mais adiante, em 1907, o Decreto de nº 1.637 acrescentaria a possibilidade de outros profissionais se organizarem em sindicatos. E o Decreto 19.770 de 19 de março de 1931 regulou a sindicalização das classes empresariais e operárias. Neste, previu-se a unicidade sindical e a proibição dos sindicatos e seus membros de se engajarem em lutas de caráter social, político ou religioso e a previsão do pagamento de indenização a ser feito pelo empregador em caso de demissão desse trabalhador em função da sua atuação sindical. Conforme o autor não se pode deixar de fazer referência ao fato de

[18]Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio no governo Vargas de 1932 a 1934.

que a legislação sindical até hoje vigente surgiu com o decreto-lei de 1939[19], sob a influência da Carta Del Lavoro da ideologia corporativista compartilhada pelo trabalhismo que objetivava inibir a autonomia e liberdade sindical por meio da unicidade sindical compulsória. A intenção de Vargas era controlar os sindicatos tolhendo-lhes a autonomia e a liberdade sindical e, conforme Arouca (2013), este decreto-lei escrito por Oliveira Viana[20]criou "o controle como tutela repressiva" (*Ibid*, p. 44). A repressão estatal considerava o ativismo sindical dos trabalhadores imigrantes que vieram trabalhar nas indústrias, como incentivador da desordem, fundamentalmente por tentarem mostrar o Estado aos trabalhadores brasileiros não "como lugar de construção da vontade geral, mas sim como *locus* de reprodução dos privilégios de oligarquias mais ou menos identificáveis" (CARDOSO, 2010, p. 177).

Santos (1979) entende que, com o advento da legislação sindical e trabalhista da era Vargas, não se institui no Brasil uma cidadania efetiva, mas uma "cidadania regulada", pois não houve ampliação de direitos, entre os quais direitos políticos, mas sim uma promessa de reconhecimento pela via da inserção social pelo trabalho. No entender do autor, a cidadania regulada deve ser compreendida como:

> [...] entendo o conceito de cidadania cujas raízes encontram-se, não em um código de valores políticos, mas em um sistema de estratificação ocupacional, e que, ademais, tal sistema de estratificação ocupacional é definido por norma legal. Em outras palavras, são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações reconhecidas e definidas em lei. A extensão da cidadania se faz, pois, via regulamentação de novas profissões e/ou ocupações, em primeiro lugar, e mediante ampliação do escopo dos direitos associados a estas profissões, antes que por expansão dos valores inerentes ao conceito de membro da comunidade. A cidadania está embutida na profissão e os direitos do cidadão restringem-se aos direitos do lugar que ocupa no processo produtivo, tal como reconhecido por lei. Tornam-se pré-cidadãos, assim, todos aqueles cuja ocupação a lei desconhece (SANTOS, 1979, p. 75).

Para Santos (1979), Vargas agiu assim com o objetivo de proteger os trabalhadores formalmente registrados, aqueles que se encontravam empregados nos setores empresariais melhor estruturados. Essa iniciativa estatal não inibia os

[19]Decreto-lei nº 1.402 de 05 de julho de 1939, regulou a associação em sindicato.
[20]Francisco José de Oliveira Viana era "historiador, sociólogo e bacharel em direito, foi consultor jurídico do Ministério do Trabalho e ministro do Tribunal de Contas, além de membro da Academia Brasileira de Letras e do Instituto Histórico Geográfico Brasileiro". Disponível em <http://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas1/biografias/oliveira_viana>. Acesso em: 26 de Abr. 2016.

anseios dos empresários, pelo contrário, criava um ambiente de segurança institucional para que o país trilhasse o caminho da industrialização, sem qualquer sobressalto social. Daí a importância do Estado tutelar, de cima para baixo, as relações de trabalho e a atividade sindical como forma de garantir paz social e evitar excessos por parte do capital.

Cardoso e Lage (2007) entendem que o modelo brasileiro de relações de trabalho e organização sindical, eminentemente corporativista faz com que o Estado assuma a regulação das relações de trabalho e de suas conflitualidades. Dito de outro modo, o Estado "subtrai aos sindicatos a tarefa de negociar aspectos essenciais do cotidiano do trabalho" (*Ibid*, p. 15). Conforme os autores, haveria a relação instrumental do capitalista com a norma conforme três possibilidades: 1) o empresário preferindo o modelo previamente regulado estaria assegurado contra as incertezas do mercado de trabalho; 2) o empresário levando em conta custos e benefícios cumpriria a lei no que lhe fosse mais benéfica e a descumpria naquilo que lhe impusesse custos; 3) caso o empresário entendesse que a norma lhe seria benéfica, teria interesse em segui-la e mantê-la. (*Ibid*, p. 20). Mas a partir da Constituição Federal de 1988 toma impulso o processo de flexibilizar direitos trabalhistas pela via da negociação coletiva, considerando que:

> Anteriormente á CF/88 as convenções e os acordos coletivos só podiam alterar as regras vigentes para favorecer os trabalhadores. Porém, com a adoção do princípio da flexibilização do direito do trabalho, por via de negociação coletiva, normas vigentes podem sofrer alterações que trazem prejuízo a cada trabalhador individualmente considerado – o banco de horas é um exemplo -, mas em troca de vantagens para a coletividade, como estabilidade no emprego (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 30).

No âmbito internacional, a OIT[21] irá garantir a internacionalização das normas de proteção ao trabalhador e a "afirmação do tripartismo como formula ideal para o exame e solução das questões sociais-trabalhistas" (SÜSSEKIND, 1987, p. 105). Iniciativas como esta já vinham sendo gestadas com a evolução do processo de divisão do trabalho, considerando que as necessidades básicas dos trabalhadores careciam da intervenção do Estado na economia e na produção. Mesmo assim, criou-se um paradoxo: a intenção do Estado de regular as relações

[21]A OIT foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. É a agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 05 de Fev. 2016.

de trabalho como forma de coibir excessos por parte do empresário acabou produzindo, ao longo do tempo, um sentimento de insegurança jurídica por parte de trabalhadores e empresários. Com o passar dos tempos e, principalmente, após a reestruturação produtiva, estes atores sociais, em se tratando de relações de trabalho, ficam à mercê do entendimento jurídico dado pelo juiz trabalhista e que, muitas vezes, é alterado substancialmente. Isso dificulta ao empresário planejar sua estratégia empresarial em médio o ou em longo prazo porque poderá sofrer o revés da uma decisão judicial inesperada como, por exemplo, no caso de um acordo coletivo firmado entre a entidade empresarial e o sindicato de trabalhadores, mas que é posteriormente questionado perante a Justiça do Trabalho. A dinâmica do mercado e da economia não consegue mais se coadunar com a legislação trabalhista estratificada na CLT e que não dá espaço para que empresários e trabalhadores possam entabular negociações coletivas por seus sindicatos. Muitas vezes a conjuntura socioeconômica pode ser desfavorável a certo segmento produtivo fazendo-se necessário que os sindicatos de trabalhadores e empresários dialoguem e encontrem saídas que garantam os postos de trabalho. Nesses casos a negociação coletiva pode buscar soluções diversas daquelas impostas em lei e flexibilizar as relações de trabalho torna-se um fato inexorável e a única forma viável de atender às necessidades prementes dos trabalhadores e dos empresários.

2.2 As normas de proteção ao trabalhador e a modernização da legislação do trabalho e sindical

Para Genro (1979), as Constituições Mexicana (1917), de Weimar (1919) na Alemanha, da República Espanhola (1911), dentre outras são “consideradas as modernas constituições sociais do século XX” (*Ibid*, p. 42) no que diz respeito à promoção de direitos sociais e trabalhistas. Essas constituições deram *status* constitucional àqueles direitos com reflexos “nos países em que as liberdades humanas básicas estão reconhecidas e garantidas, em seu texto e em sua interpretação, do espírito social de cada época” (OLEA, 1984, p. 232). Lyra Filho (1982) comungando da posição sustentada por Olea (1984) e Genro (1979) discorda da declaração do ex-presidente Luís Inácio Lula da Silva que, nos primeiros anos do

movimento denominado novo sindicalismo, na condição de líder sindical, teria manifestado que “a CLT é o AI-5 do trabalhador” (*apud* LYRA FILHO, 1982, p. 16). No entender de Lyra Filho (1982), a CLT tem aspectos positivos constituindo-se um “erro tático” atribuir à legislação trabalhista como resultado de uma legislação capitalista e por isso ser rechaçada por configurar-se como uma “armadilha burguesa” (*Ibid,* p. 17). Nesse sentido, Delgado (2008) afirma que um patamar mínimo civilizatório ampara as relações de trabalho no Brasil ao apresentar-se essencialmente por três grupos de normas trabalhistas heterônomas: 1) as normas constitucionais em geral, com as ressalvas expressas na própria Constituição[22]; 2) as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro[23] e 3) as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora[24]. O que leva Cardoso (2003) a afirmar que:

> O papel civilizatório do direito do trabalho, então, teria a ver com a penetração da proteção estatal ali onde as relações parecem, à primeira vista, ter caráter unicamente privado, já que a empresa nada mais é do que um instrumento para a produção de lucro, sendo, como tal e legitimamente, passível de gestão privada pelo proprietário. Aquele direito, então, penetraria as relações privadas, retirando-as desta esfera de arbítrio onde impera a lei do mais forte. Fá-lo-ia, ademais, para além de uma perspectiva puramente humanista da regrada, na medida em que leva em conta liberdade as hierarquias reais que cortam a organização social burguesa moderna, que destina ao trabalho lugar subordinado (CARDOSO, 2003, p. 115).

É por isso que a CLT e seus mecanismos e repertórios de ativação inibem o sistema capitalista, agindo como espaço de controle contra excessos por parte do capital. O antídoto está no princípio protetivo do trabalhador, considerando os direitos dos trabalhadores como de ordem pública, irrenunciáveis e indisponíveis. Mas, apesar dos direitos trabalhistas ganharem *status* constitucional a partir de 1988, passam a surgir algumas exceções reguladas em lei[25]. É dessa forma que o Direito do Trabalho surge no Brasil, considerando que o empresário renuncie parcialmente a sua autonomia diretiva e seus lucros e que os trabalhadores abram

[22]Art. 7º, incisos VI, XIII e XIV.
[23]Referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88 expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil.
[24]Preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas relativas à base salarial mínima, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.
[25]“1) a compensação de horários dentro dos limites constitucionais; 2) a redução de jornada de trabalho; 3) a exclusão ou inclusão do tempo in itinere em jornada; 4) a jornada de tempo parcial; 5) o número de horas extras compensáveis; 6) a condição de gerentes e exercentes de cargos de confiança; 7) a duração dos intervalos; 8) os dias de concessão nos quais recairá o repouso semanal; 9) o período que se caracteriza como noturno; 10) o percentual do adicional noturno; 11) a forma de marcação de ponto; 13) o contrato por prazo determinado.” ROSA, 2003, s/número).

mão de parte de suas reivindicações e o Estado “gerencia o grande pacto social” (DORNELES, 2002) firmado nesta relação tripartite.

Para Baylos (1999), a intervenção estatal nas relações de trabalho cumpriria o papel de remediar a condição de desigualdade entre empregadores e trabalhadores através de um acordo de “significado político das instituições jurídico-trabalhistas, no sentido de revalorizar a intensidade e os conteúdos do intervencionismo garantista e tutelar” (*Ibid*, p. 69). Os direitos dos trabalhadores não se convertem num “direito do capitalismo, mas o direito que põe limites ao sistema capitalista” (*Ibid*, p. 69). Ao contrário de Santos (1979), que fala em cidadania regulada, Baylos (1999) fala em democracia contratada (*Ibid*, p. 80), o que vem a ser o cerne da regulação normativa e das exigências econômicas estabelecendo “um nexo direto entre os acordos das partes sociais e a estrutura política em seu conjunto” (ROMAGNOLI *apud* BAYLOS, 1999, p. 81). O autor faz a seguinte constatação:

> Se até então estava em moda a concepção do Direito do Trabalho como ramo normativo que punha em prática mecanismos de distribuição da riqueza social (orientados tendencialmente a consecução da igualdade substancial), de forma muito rápida os valores que lhe sustentavam foram desaparecendo, convertendo-se em resíduos históricos, por obra de um tipo de pensamento que destaca a necessária submissão da norma às “necessárias exigências da recuperação econômica do mercado. (BAYLOS, 1999, p. 80)

Mesmo com todo o arcabouço de direitos trabalhistas e sociais, um dos problemas enfrentados pelos trabalhadores e sindicalistas está no fato dos agentes jurídicos do Estado e parte do campo jurídico e campo sindical enxergarem-nos como uma espécie de relativamente incapazes. Aqui se lança mão de uma analogia com um sentido quase que civilista, no qual há um entendimento de que os trabalhadores só possam celebrar um ato jurídico com a devida assistência do Estado, via Justiça do Trabalho. Ou seja, trabalhadores e sindicalistas não são vistos como estando em condições equilibradas na correlação de forças com o patronato, por isso, necessitariam de suporte legal do Estado. Tanto o Estado quanto parte do campo jurídico e campo sindical não enxergam o sindicato e o trabalhador como uma pessoa (física e jurídica) capaz de dirigir seus próprios destinos, fazer as escolhas que entendem corretas e, através do dialogo, firmar compromissos com o empregador. Aqui está o reflexo do sentimento arraigado em parcela de segmentos do Estado, entidades de classe, trabalhadores, sindicalistas e

campo jurídico que impede o avanço do fortalecimento do instrumento jurídico da negociação coletiva diante de disposições legais prévias cogentes.

Esta discussão traz à tona o fato de que a dinâmica social e econômica atual exige mecanismos ágeis e seguros para resolver problemas conjunturais nas relações de trabalho. Mas isso não implica obrigatoriamente que, para resolver tais problemas, coloquem-se na parte de cima da balança os interesses econômicos e do mercado e, do lado de baixo, a cidadania e a dignidade do trabalhador. A resolução desses problemas conjunturais passa pelo fortalecimento e respeito à legislação do trabalho que divide espaço com a negociação coletiva. Então, a noção do caráter universal da regulação trabalhista pelo Estado, a ideia de que a legislação trabalhista é inflexível por ser dotada apenas de direitos mínimos começa a ser colocada em xeque. As legislações trabalhistas e sindicais anteriormente concebidas como regulacionistas e fortemente intervencionistas começam a viver o processo de flexibilização e/ou desregulamentação. A regulação das relações de trabalho por lei ou instrumentos coletivos de trabalho[26] passa a dividir espaço com a regulação por súmulas[27] dos Tribunais Regionais do Trabalho[28] e do TST[29]. Essas súmulas têm como papel reinterpretar a lei considerando a realidade sociojurídica das relações de trabalho.

Nesse sentido, inúmeras iniciativas passam a discutir e buscar mudanças na legislação trabalhista e sindical sob o fundamento da necessidade de adequação destas legislações à realidade contemporânea. As transformações no estatuto da regulação do trabalho passam a ser no sentido de legitimar as formas atípicas[30] de contratação, isto é, não alinhadas ao contrato de trabalho a prazo indeterminado, forma originalmente prevista pela CLT como caracterizadora da relação de emprego formal.

---

[26]Acordos e convenções de trabalho, dissídios coletivos.
[27]São decisões reiteradas com interpretações uniformes sobre determinado direito previsto em lei.
[28]São vinte e quatro TRTs em todo o Brasil, sendo um por estado, exceto São Paulo que está dividido com o TRT de Campinas. Os TRTs vem a ser a segunda instância de tramitação doprocesso trabalhista.
[29]O TST, com sede em Brasília-DF e jurisdição em todo o território nacional, é órgão de cúpula da Justiça do Trabalho nos termos do artigo 111, inciso I, da Constituição da República, cuja função precípua consiste em uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira. Ele é composto por vinte e sete Ministros, com mais de 30 anos de idade e menos de sessenta e cinco anos, no momento de suas nomeações. Nesta composição existem membros da advocacia, Ministério Público do Trabalho e Magistratura Trabalhista. Disponível em <http://www.tst.jus.br/institucional>. Acesso em: 05 de Fev. 2016.
[30]Como por exemplo, trabalho em tempo parcial, trabalho temporário, terceirização, etc.

A concretização dessas iniciativas resulta numa miríade de formas de estatutos jurídicos que criam situações sociojurídicas nas quais acabam funcionando como meios de desmobilização coletiva e, consequentemente, fragilizam a solidariedade de classe, resultando num quadro no qual os sindicatos fragilizam-se como entidades representativas. Os empresários defendem a necessidade de alteração da legislação trabalhista como forma de modernizá-la, de torná-la compatível com as exigências do mercado, permitindo que se produza com menores custos e que se concorra em condições “mais adequadas” com empresas de outros países e, desta forma, garanta-se a empregabilidade. Já os trabalhadores e suas lideranças sindicais enxergam nessas medidas a tentativa de flexibilização e/ou de precarização dos direitos trabalhistas, conduzindo-lhes a condições precárias de vida. O debate é se a regulação das relações de trabalho deve ser predominantemente pública (pelo Estado), predominantemente privada (entre capital e trabalho) ou combinar adequadamente as duas formas.

Baltar e Krein (2013) abordam a regulação pública das relações de trabalho no Brasil contemporâneo afirmando que “o mercado de trabalho assalariado é pouco estruturado e a proteção social ainda está em construção” (*Ibid*, p. 273). Portanto, conforme estes autores, o processo de abertura dos mercados nos anos 80 como reflexo da crise fomentada pela dívida externa brasileira colocou a legislação trabalhista em xeque, uma nova realidade marcada pela conjuntura econômica e social implica a supremacia do mercado. Dessa forma, os empresários começam a reivindicar a necessidade de maior espaço para estabelecer relações de trabalho em sintonia com a nova realidade:

> No contexto dessa reorganização econômica e em um quadro político desfavorável aos trabalhadores organizados, ocorreram transformações na regulação do trabalho, reforçando a tendência de flexibilização e de descentralização das condições de contratação, uso e remuneração do trabalho. O capitalismo globalizado é mais instável e acirra a competição. A empresa reclama por maior liberdade de ação para poder competir, exigindo mais e comprometendo-se menos com o bem estar de seus empregados (SENNETT, 1999; URIARTE, 2000; KREIN, 2007 *apud* BALTAR; KREIN, 2013, p. 277-278)

A partir da abertura política pós-regime militar, o Estado e os sindicalistas começaram a reestabelecer interlocuções. Em 1990, durante o governo do então presidente Fernando Collor de Mello (1990-1992),a CUT é convidada para participar do chamado "entendimento nacional" juntamente com representações empresariais e membros do governo com o intuito de discutir a situação econômica do país

(FRANÇA, 2013). Essa iniciativa estava espelhada em outras apresentadas no governo de Juscelino Kubitschek (1956 e 1961) e renascida no governo de José Sarney (1985-1990). Mas no governo Collor ela será rebatizada como “Grupos Executivos de Política Setorial”, um reflexo das “transformações na produção industrial brasileira” (FRANÇA, 2013, p. 15) que impactaram na forma de agir dos sindicatos, que passaram a defender “um novo modelo de desenvolvimento para o Brasil”.

Para sindicato dos metalúrgicos do ABC o contrato coletivo de trabalho parecia ser um instrumento adequado para esse fim. Mas o deputado federal pelo estado de São Paulo, Aluízio Mercadante (PT/SP) daria vida à câmara setorial[31] como foro de análise da estrutura de custos e de preços em setores e cadeias produtivas específicas. A primeira experiência da câmara setorial ocorreu no início dos anos 90, por iniciativa de Vicentinho, então presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema. Este dirigente sindical dirigiu-se até a matriz da Ford em São Bernardo do Campo para construir junto com a representação da empresa uma saída viável capaz de evitar o desemprego em massa, compatibilizando crescimento da produção com distribuição de renda, justiça social e com defesa da empregabilidade.

Em 1993, o então Ministro do Trabalho, Walter Barelli buscou constituir o FNT sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho para buscar subsídios para a reforma da legislação trabalhista e sindical, o qual não avançou porque os resultados obtidos nas discussões entre sindicalistas e entidades empresariais não se concretizaram em nenhuma proposta de alteração legislativa. Passos (*in* MACHADO; GUNTHER, 2004, p. 224-262), aponta que, no primeiro mandado (2003-2007, Lula, em sua Carta ao Povo Brasileiro[32], procurava destacar “a ideia de pacto nacional, contrato social e/ou negociação nacional” (*Ibid*, p 227) através do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social – CDES porque:

> Será necessária uma lúcida e criteriosa transição entre o que temos hoje e aquilo que a sociedade reivindica. O que se desfez ou se deixou de fazer em oito anos não será compensado em oito dias. O novo modelo não poderá ser produto de decisões unilaterais do governo, tal como ocorre

[31]Pela lei nº 8.178, de 21 de março de 1991, o artigo 23 é introduzido por iniciativa e a Portaria nº 762, de 09 de agosto de 1991 definiu a competência, abrangência e designação dos membros componentes das câmaras setoriais, cuja organização e funcionamento ocorrerá durante os anos de 1992 e 1993 (França, 2013; Antunes, 1995).

[32]Iniciativa que visava repassar tranquilidade ao mercado financeiro, em 22/06/2002. Disponível em <http://novo.fpabramo.org.br/uploads/cartaaopovobrasileiro.pdf>. Acesso em 27 de Abr. 2016.

> hoje, nem será implementado por decreto, de modo voluntarista. Será fruto de uma ampla negociação nacional, que deve conduzir a uma autêntica aliança pelo país, a um novo contrato social, capaz de assegurar o crescimento com estabilidade. (PASSOS *in* MACHADO; GUNTHER , 2004, p. 227)

A proposta de reforma trabalhista tinha como intenção construir a legislação trabalhista em bases mais modernas, trabalhando a ideia de um novo modelo de relações trabalhistas pautado pelo diálogo e entendimento, sem confronto e com três pontos a destacar:

> a) um amplo debate sobre a reforma da estrutura sindical; b) ampla análise da reforma da legislação trabalhista, constituindo-se o Fórum Nacional do Trabalho para examinar as propostas sobre o tema; c) a questão do desemprego relacionada com os jovens, através da avaliação de um programa nacional de incentivo à contratação de jovens pelas empresas (PASSOS *in* MACHADO; GUNTHER , 2004, p. 225).

Essa iniciativa, também denominada como Fórum Nacional do Trabalho, buscava construir consensos relativamente aos temas debatidos e, posteriormente, encaminhá-los ao MTPS. No mesmo ano, ocorreu o FNT(Fórum Sindical dos Trabalhadores) que defendia a manutenção da estrutural sindical vigente e a busca do aperfeiçoamento da organização por local de trabalho. De modo concomitante, deu-se a formação da Comissão Nacional de Direitos e Relações do Trabalho[33]com a responsabilidade de subsidiar o Ministério de forma permanente. Essa comissão era composta por magistrados trabalhistas, Ministros do TST, juristas especialistas em Direito do Trabalho, professores universitários, advogados trabalhistas, representantes da ANAMATRA, ANPT, DIEESE, DIAP, etc., com objetivos semelhantes ao do FNT, como se percebe pela fala do Ministro:

> [...] capacidade de interlocução [...] só o diálogo e a negociação vão possibilitar o encaminhamento de projetos legislativos capazes de dotar o país de leis e instituições sintonizadas às exigências do desenvolvimento nacional e com a elevação do nível de emprego e do padrão de renda da população brasileira" (PASSOS *in* MACHADO; GUNTHER, 2004, p. 250).

Outra iniciativa foi a proposta de emenda constitucional 29/2003, por parte dos deputados federais Vicentinho (PT/SP) e Mauricio Rands (PT/PE), visando tornar plena a liberdade e autonomia sindical e incorporando vários conceitos e princípios da Convenção 87 da OIT[34] que trata da liberdade sindical e da proteção

[33]Portaria nº 1.150, de 09/10/2003 do então Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, Ministro Jaques Wagner. Disponível em <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P1150_03.htm>. Acesso em 27 de Abr. 2016.

[34] De 09/06/1948.

ao direito de sindicalização. Os argumentos dos deputados proponentes passavam pela constatação de que a unicidade sindical foi concebida em um regime autoritário (era Vargas) e que a liberdade e autonomia sindical plena é um requisito essencial do regime democrático. Muito embora o FNT tenha estabelecido alguns consensos[35] entre governo, capital e trabalho sobre a estrutura sindical, esses não foram efetivados.

Assim, a legislação trabalhista passou a ser cada vez mais questionada e considerada como um entrave, por isso emergiu um forte entendimento em setores empresariais de "que a legislação trabalhista brasileira é rígida e precisa ser flexibilizada" (CARDOSO, 2003, p. 89). Desde então, não têm cessado os debates e propostas vistos de inspiração neoliberal que reivindicam a flexibilização da legislação trabalhista. Acontece que parte do movimento sindical, em que se destaca a CUT, também compreende a necessidade de ajustes nas relações de trabalho. A estabilidade das relações de trabalho, característica da regulação estatal fundada com o advento da CLT, vê-se submetida, desde os anos 90, a uma forte pressão flexibilizante, o que, com certa frequência, promove a passagem de um modelo de direitos assegurados em lei para um modelo de relações contingentes e precárias.

2.3 Do modelo de direitos trabalhistas assegurados em lei ao modelo de relações contingentes e precárias

No cenário de flexibilização e/ou desregulamentação das relações de trabalho, o estado de insegurança do trabalhador tende a se aprofundar, pois o emprego estável vai perdendo espaço para os contratos atípicos e para os seus eventuais efeitos precarizantes. Nesse sentido, a forte presença do mercado informal e o medo do desemprego "corroem grandemente o poder de agenciamento

[35]"(1) O novo marco normativo das negociações coletivas deve considerar a realidade dos setores econômicos, das empresas ou das unidades produtivas e as necessidades dos trabalhadores, ressalvados os direitos definidos em lei como inegociáveis. Deve ser garantida a negociação coletiva no setor público respeitadas as suas especificidades (2) atores da negociação coletiva: os atores de cada âmbito de negociação coletiva devem ser as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores devidamente reconhecidas e as empresas. Os critérios para a definição dos atores serão estabelecidos pela legislação e suas respectivas atualizações (3) vigência dos instrumentos normativos da negociação coletiva: a lei estabelecerá o prazo de vigência das cláusulas dos instrumentos normativos, salvo acordo das partes em sentido contrário". (PASSOS *in* MACHADO; GUNTHER , 2004, p. 240-241)

das instituições sindicais (eis que) o trabalho estaria deixando de situar-se como o fato social principal" (SANTANA; RAMALHO, 2010, p.11-12).

Adalberto Cardoso (2003) observa que quando o Estado abdica da condição de controle do mercado, fazendo valer a máxima liberal de deixar às partes a busca do equilíbrio, sem intervir no que lhe compete, ocorre um refluxo dos direitos sociais e trabalhistas. Não se criando assim, de forma contraditória ao discurso liberalizante, um ambiente propício para que os agentes sociais possam decidir sobre o seus destinos.

Não por acaso, o termo assalariamento, como expressão do trabalho livre e protegido, cede lugar ao termo empregabilidade (SILVA, *in* SANTANA; RAMALHO, 2003, p. 140-178) e este último remete a outro conceito que é o de "capital humano", base das "análises econômicas sobre o mercado de trabalho nas décadas de 1960 e 1970" (*Ibid*, p. 89).Dessa forma, o conceito de empregabilidade passa a ocupar espaço importante e os trabalhadores passam a ser concebidos "unicamente como maximizadores de utilidade (e vistos como) indivíduos racionais que investirão em si mesmos para maximizar retornos monetários do trabalho" (*Ibid,* p. 104). O debate encontra-se pautado por discursos liberalizantes que entendem a legislação sindical e trabalhista brasileira como "obstáculos ou incentivos [...] aos atores do mercado" (*Ibid*, p. 113), procurando, mesmo que se faça crer o contrário, restituir, em certo nível, o caráter de mercadoria a força de trabalho.

Cardoso e Lage (2007) não negam que a flexibilização das relações de trabalho pode garantir crescimento econômico, aumento de produtividade e de competitividade das empresas, facilitando a adaptação destas às exigências da globalização. Porém, a regulação trabalhista pelo Estado tem como ideia básica universal certa inflexibilidade, exatamente por asseguras direitos mínimos que o sejam. E mesmo que o "conceito de legislação trabalhista pareça) [...] excessivamente monolítico, abstrato, inspirado e imposto pelo Estado" (CAMPERO *et al*, 1994, p. 21), o movimento sindical, no mundo das ações concretas, precisa ir em busca do diálogo social, caso realmente queira superar a sua tendência corporativista. Ao Estado tenta-se reservar o papel de organizador do diálogo social conjuntamente com representantes de trabalhadores e empresários. Essa fórmula permite a divisão dos custos e dos benefícios arcados por empresários e trabalhadores no caso de alterações legislativas necessárias nas relações de

trabalho, o que “oferece, frequentemente, uma excelente oportunidade para os interlocutores sociais voltarem a se encontrar e iniciar um novo debate” (*Ibid*, p. 12).

Noronha (2003) fala sobre “contratos de trabalho legítimos” como aqueles que seguem e respeitam a regulação estatal, que não estão submetidos a qualquer forma de flexibilização e que dividem espaço com o informal, sob o seguinte argumento:

> De fato, o significado da dupla conceitual "formal"/"informal" não é claro, assim como não há coesão sobre a pertinência de contratos homogêneos nem sobre o papel da legislação nos contratos de trabalho. Argumentamos que somente quando tivermos identificado os diversos tipos ou grupos de "contratos atípicos" (conceito que talvez seja preferível ao de ‘informalidade’.), previstos ou não pelas leis, poderemos definir as eventuais inconveniências da ausência de um padrão contratual único e, principalmente, identificar as razões da existência de contratos atípicos e ilegais ou não previstos em lei e socialmente ilegítimos (NORONHA, 2003, p. 111).

Conforme Coelho e Oliveira (1989) a Constituição de 1988 “foi elaborada num momento particularmente tenso da realidade brasileira, ainda dominada por elites do capital, tecnocráticas, políticas e militares” (COELHO; OLIVEIRA, 1989, p. 15). Como reflexo de um período de transição iniciado com a gradual distensão do regime militar e início do período democrático, os movimentos sociais voltam a ganhar força. Em função disso, o texto constitucional decorreu da disputa entre dois blocos suprapartidários os quais se confrontaram durante todo o processo de elaboração da Constituição, de um lado, “o ‘soberania’ unindo parlamentares progressistas e, do outro lado, a poderosa articulação conservadora – o ‘Centrão’ – que levou a uma mudança regimental antes das votações em plenário” (*Ibid*, p. 22). Dentre as preocupações básicas dos constituintes estavam:

> Fortalecimento da cidadania, individual e coletiva. -Tendência a uma democracia participativa. - Apego à tradição brasileira sobre a propriedade e respeito á livre iniciativa na busca de um “estado de bem-estar social”. (COELHO; OLIVEIRA, 1989, p. 22)

Para Cardoso; Lage (2007), a atual Constituição “introduziu o princípio da flexibilização [...] via negociação coletiva em seus pilares mais sensíveis, ou seja, a remuneração e a jornada de trabalho” (*Ibid*, p. 27). E nesse ponto, o texto constitucional coloca lado a lado os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e a dignidade da pessoa humana[36]. Mais à frente, a Constituição também preconiza a

[36]Artigo 1º, incisos III e IV da Constituição.

valorização do trabalho e da livre iniciativa[37], o que acaba por tencionar as relações de trabalho. A dificuldade enfrentada por magistrados trabalhistas, sindicalistas e empresários é qual princípio a mitigar perante o outro, mesmo que o texto constitucional expressamente declare que o objetivo da ordem social é "bem-estar e a justiça sociais"[38]. Nesse sentido, Martins Filho (2006) apresenta as hipóteses de flexibilização acolhidas pelo judiciário trabalhista:

> a) pagamento proporcional do adicional de periculosidade ao tempo de exposição ao agente de risco (Súmula nº 364, II, do TST); b) redução do intervalo intrajornada para a categoria dos motoristas (conforme precedente jurisprudencial da SDC-TST);) limitação do pagamento de horas in itinere a uma diária, independentemente do tempo efetivamente gasto pelo empregado em condução fornecida pelo empregador (precedentes da Corte);(6) d) no que diz respeito aos minutos residuais, tolerância de 15 minutos antes e 15 minutos depois da jornada de trabalho sem o pagamento de horas extras (precedentes da Corte). (MARTINS FILHO, 2006, p. 3-4)

Essa questão será mais aprofundada quando da apresentação do tema "a prevalência do negociado sobre o legislado" em que o acirrado debate por parte de juristas, sociólogos, lideranças sindicais e empresariais centra-se em qual princípio ou direito prevalece sobre o outro. O dilema está em coadunar a proteção social, os princípios do Direito do Trabalho e a livre iniciativa, garantir ao empresário a possibilidade de concorrer em condições de igualdade com os outros empresários, garantir a produtividade, mas também garantir a empregabilidade e a dignidade do trabalhador frente a qualquer inciativa de precarização das condições de trabalho ou dos direitos do trabalhador.

Para Estanque (2009), o desmantelamento do Estado de Bem Estar Social nos países da Europa ocidental seria resultado do projeto neoliberal que "avassalou o mundo desde os anos 1980, não só não atenuou os problemas humanos e os riscos sociais como os agravou drasticamente" (*Ibid*, p. 314).Na mesma linha, para Castel (1998) a nova relação salarial é decorrência do processo de industrialização em face de um novo perfil de trabalhador o qual passa a ter garantida "uma renda mínima que assegura apenas a reprodução do trabalhador e de sua família" (*Ibid*, p. 419). De certa forma, a sociedade salarial como resultado do processo de

[37]Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: III - função social da propriedade; VIII - busca do pleno emprego. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 27 de Abr. 2016.

[38]Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. (*Ibid*)

industrialização e consequente crescimento econômico faz com que o welfare state se desenvolva como forma de regular socialmente as relações de trabalho, garantindo direitos e cidadania aos trabalhadores. E nesta nova fase da estruturação capitalista decorre a necessidade de que o "trabalho passe das mãos do trabalhador" (BRAVERMAN, 2011, p. 59) para as mãos do capitalista, o que somente seria possível com a alienação progressiva do processo de produção. Uma das consequências será a precarização do trabalho que conforme Castel (1998):

> Sob o ângulo do trabalho, três pontos de cristalização dessa questão podem ser distinguidos: a) desestabilização dos estáveis; b) a instalação da precariedade – condição de "interino permanente"; c) déficit de lugares ocupáveis na estrutura social, entendidos aqui por posições às quais estão associados uma utilidade social e um reconhecimento público (CASTEL, 1998, p. 527-529).

Supiot (1996), ao analisar o processo de desregulamentação e diminuição dos direitos trabalhistas na França a partir dos anos 90, chama a atenção para o fato de que a desregulação pode significar supressão de direitos previstos em lei ou no conteúdo da lei, considerando a fragilidade da legislação trabalhista frente à reestruturação produtiva:

> Sinduda, no es exctamentelomismo aspirar a ladisminucióndelderecho y soñar com la<<deslegalización>> y la<<desregulación>>. Enefecto, no es lomismo desde elpunto de vista político o económico; pero, desde elpunto de vista jurídico, enlos dos casos se cuestionala legitimidade de laregla de derecho, se cuestionalanoción de legalidade (SUPIOT, 1996, p. 215)[39]

Uma situação um tanto igual ao que ocorre aqui no Brasil também a partir dos anos 80, quando a Justiça do Trabalho começa a rever suas decisões judiciais, alterando-as em função da realidade das relações de trabalho. Da mesma forma, algumas alterações tópicas foram feitas na CLT, como forma de adequá-la às novas formas de trabalho necessárias[40].

Na mesma linha, Hyman (*apud* ESTANQUE *et al*, 2005, p. 15-44) também aborda o impacto da precarização das relações de trabalho na Europa a partir do processo de flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas. Mas aqui, o autor aborda esses temas como resultado da "integração econômica

[39]Sem dúvida não é o mesmo que absorver exatamente a diminuição do direito e sonhar com a <<deslegalização>> e a <<desregulamentação>>. Com efeito, não é a mesma coisa do ponto de vista político ou econômico, mas o é do ponto de vista jurídico, nesses caos se questiona a legitimidade da regra legal, se questiona a noção de legalidade. (tradução livre)

[40]Por exemplo: trabalho em regime de tempo parcial (artigo 58-A), trabalhadora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança também tem direito a licença-maternidade (artigo 392-A), Lei Complementar 150/2015 que estendeu ao trabalhador doméstico todos os direitos trabalhistas previstos no artigo 7º da Constituição, etc.

transnacional" (*Ibid*, p. 15).Considerando esse contexto, Hyman (*Ibid*, p. 22-24) analisa as relações de trabalho na Comunidade Europeia sob três perspectivas: 1) via de regra ainda persiste nacionalmente a interação entre regulação social e regulação econômica através de uma rede de proteção social; 2) as relações de trabalho, de um modo geral, têm garantidas minimamente num estatuto básico de direitos aos trabalhadores; e 3) essa regulação social é garantida por lei, na forma de contratos ou acordos, via negociação livre e regulação social difusa por normas, crenças e valores presentes na sociedade civil. Esta seria a única forma de impor limites ao processo de desestruturação das relações de trabalho impulsionadas pelo mercado.

O processo de desestruturação referido advém da reestruturação produtiva a partir dos anos 90 aqui no Brasil, com forte influência do modelo toyotista que impactou mudanças nas relações de trabalho. A origem do toyotismo, desenvolvido por Taiichi Ohno, está no pós-II Guerra Mundial (1950), baseado na ideia de tempo justo (just-in-time) e na intensificação do trabalho. O toyotismo foi progressivamente implantado entre 1950-1970 e viria como uma resposta à internacionalização do fordismo e, conforme Wood (1991), corresponderia à "'japonização" do fordismo"[41], expressão buscada em Roobeck ou uma nova visão pós-fordista. Os métodos de produção toyotista podem ser resumidos em seis: 1) "a produção é puxada pela demanda e o crescimento pelo fluxo" (GOUNET, 1999, p. 26); 2) em função da falta de espaço, como forma de combater o desperdício de tempo no transporte, produção, estocagem e controle de qualidade, porque somente a produção agrega valor; 3) a organização do trabalho é flexibilizada em função da flutuação do trabalho, marcada por um trabalho em equipe e por um trabalhador polivalente em um sistema automatizado; 4) é adotado o padrão kanban como forma de resolver rapidamente a demanda, ele serve como senha de comando; 5) o objetivo é produzir muitos modelos, mas cada um em série reduzida, na mesma linha de montagem; e 6) para vencer a concorrência, é imposto aos fornecedores que estejam instalados num raio de até 20km da fábrica, como forma de reduzir o custo com transporte (*Ibid*, p. 26-28).

[41]Expressão buscada em Roobeck (1987): "referia-se especialmente à maneira como o fordismo se desenvolveu no Japão em um contexto muito diferente daquele das economias ocidentais do pós-guerra". (*in* ROOBECK, K. J. M. (1987), "The crisis in Fordism and the rise of the technological paradigm", Futures, abril, pp. 129-54)

Por isso é que o Toyotismo caracteriza-se pelos cinco zeros: zero atrasos (demanda puxa produção); zero estoques (só permite reservas de base); zero defeitos (o posto posterior controla a qualidade do anterior); zero panes (as máquinas não funcionam a capacidade plena) e zero papéis (redução burocrática). O ponto de partida eram os estoques, passando a analisar os “disfuncionamentos” de “sobrecustos” sobre os quais a organização e a economia poderiam operar. A base do sucesso do Toyotismo está em melhor enfrentar a crise econômica e a saturação do mercado e também como melhor adaptação à economia em crescimento lento e adaptável às mudanças tecnológicas (máquinas simples e confiáveis). Daí a importância do Ohnismo e os avanços e modificações tanto na divisão funcional do trabalho quanto na própria organização da empresa:

> Partindo de um problema clássico de busca de intensificação do trabalho (pela polivalência e autonomação nos postos de trabalho), o método se enriqueceu rapidamente com técnicas de just in time, para enraizar-se na linearização e nos conceitos de trabalho em tempo partilhado, em padrões de operação flexível. Daí ganha a divisão funcional do trabalho e modifica em seu princípio a própria organização da empresa. É esta trajetória do saber-fazer que, em relação ao Taylorismo e ao Fordismo, garante em sua teoria da organização uma série de reviravoltas essenciais que nós designamos Ohnismo. (CORIAT,1994, p. 78)

O toyotismo desconstruiu o fordismo ao valorizar o desempenho de metas fazendo com que quem produzisse mais ganhasse mais. Daí decorre o salário variável como um sistema de competição entre os trabalhadores, deteriorando de vez a solidariedade de classe. O aumento da produção conduz ao engajamento subjetivo do trabalhador. Ao contrário do fordismo onde o trabalhador, de certa forma, tinha influência na vida da empresa, no toyotismo, o controle do processo de trabalho é retirado das mãos do trabalhador. A base do sucesso do toyotismo está em melhor enfrentar a crise econômica e a saturação do mercado e na adaptação à economia em crescimento lento e com mudanças tecnológicas (máquinas simples e confiáveis).

Dessa forma, o capital captura a subjetividade do trabalhador e a empresa se apropria das demandas dos trabalhadores com a constituição do novo *ethos* do trabalhador e a perda da sua identidade coletiva. Com isso, o sindicato enfrentará certas dificuldades de se empoderar da luta dos trabalhadores frente ao capital. O indivíduo constrói sua identidade ao longo da vida, dando sentido a esta, para Bendassolli (2007) o *ethos* tem cinco narrativas identitárias “acerca do sentido e do valor do trabalho na atualidade” (*Ibid*, p. 233): 1) o *ethos* moral-disciplinar como

reflexo “da antiga ética protestante do trabalho e por doutrinas moralistas tradicionais” (*Ibid*, p. 234) cabendo ao trabalhador cumprir com as suas obrigações, mesmo que não tenha prazer em fazê-las; 2) o *ethos* romântico-expressivo, “herdeiro da ética do artesão” (*Ibid*, p. 236), preponderando a expertise na execução do e pelo seu produto final; 3) o *ethos* instrumental, “que enfatiza a dimensão liberal do trabalho (como troca) submetido à lógica capitalista de eficiência e produtividade” (*Ibid*, p. 237-238); 4) o *ethos* consumista, em que o trabalho dá satisfação como instrumento ao trabalhador, “ a identidade é pensada num circuito de consumo” (*Ibid*, p 246); e 5) o *ethos* gerencialista, “ligado aos discursos do management ou gestão empresarial” (*Ibid*, p. 247), afirmando “as características individuais do profissional” (*Ibid*, p. 250). E, como a forma de trabalhar é diferente de outrora, não existe mais carreira, estabilidade ou ascensão, e o trabalhador tem que ter consciência que:

> [...] o trabalho, a carreira, o sucesso bem como o fracasso, tudo depende do próprio indivíduo, que tem de se ver como uma empresa, como um empreendedor de si mesmo. (BENDASSOLLI, 2007, p. 252-253).

No Brasil, as transformações no modo de produzir tem origem nos anos 90, e pauta-se por compreender que “em vez da lógica da produção em massa, exige-se a lógica da flexibilidade” (KOVÁCS *et al*, 2001, p. 46). A estrutura produtiva reivindica uma série de transformações em função da tecnologia, formação profissional do trabalhador e a relação entre este e a empresa. E a introdução de novas tecnologias aumentam a produtividade com menor custo e mais velocidade, a formação profissional do trabalhador considera que:

> Os indivíduos são cada vez mais escolarizados, com competências congnitivas mais elevadas e têm novos valores e aspirações dificilmente compatíveis com o modelo taylorista, tais como autonomia, responsabilidade, desenvolvimento pessoal e profissional e participação. (KOVÁCS *et al*, 2001, p. 46)

Para Antônio Álvares da Silva (2002)essas transformações significarão a passagem do modelo de direitos trabalhistas assegurados em lei ao modelo de relações contingentes e precárias se socorrendo em Supiot[42]:

> Tal situação mostra-se contraditória e difícil: por um lado, é uma contingência que corresponde á situação do desempregado ou do que não se empregou. Forma-se, portanto, de uma categoria excluída que tem como referência o empregado formal, ao qual pretende retornar. Seria então

[42]Trabajo e Empleo. Valencia: TirantloBlanch, 1999, p. 38.

> provisória, até que fosse reincorporada ao emprego formal e fixo. Por outro lado, é uma categoria constituída pela ausência de emprego formal suficiente para todos os que nela se encontram. Nesse caso, é uma situação definitiva, que precisa de um tratamento jurídico próprio, já que não lhe resta a alternativa de ocupar um emprego formal nem a de tornar-se empresário. Surge nesse contexto a indagação sobre a natureza do estatuto jurídico que lhe seria outorgado. A questão não é fácil de responder, porque corresponde a um novo Direito do Trabalho, completamente fora do padrão clássico que o caracterizou ao longo da Revolução Industrial (SILVA, Antônio Álvares da, 2002, p. 135).

Trata-se do desmantelamento da legislação trabalhista e social construída a partir do governo Vargas, conjugada em um discurso sobre a necessidade de modernizar essas legislações. Conforme Silva (*in* ARAÚJO; FERRAZ, 2006), num primeiro momento, o movimento sindical vislumbrou a possibilidade de "passar algumas reivindicações históricas da classe trabalhadora, tais como a negociação por fábrica" (*Ibid,* p. 40). A "agenda de flexibilidade do processo produtivo" (*Ibid)* ganha espaço na pauta de negociação coletiva como, por exemplo, na discussão sobre a Participação nos Lucros e Resultados (PLR). Em virtude dessas constatações, Guimarães (2004) observa que:

> A Sociologia do Trabalho Industrial no Brasil debateu – e de modo acalorado – o sentido dessas mudanças. Para uns, elas continham o embrião de uma possível democratização das relações de trabalho nos chãos-de-fábrica (Gitahy e Rabelo, 1991). Outros, entretanto, sublinharam seus prováveis limites: persistiam as práticas autoritárias, especialmente no referente às relações com os sindicatos e com as organizações dos trabalhadores nos locais de trabalho (Leite, M., 1993; Humphrey, 1993; Ruas, 1993; Bresciani, 1995) De fato, com exceções muito localizadas (e resultantes do empenho dos trabalhadores em assegurar espaços para intervir e negociar mudanças, como na indústria automobilística), a postura patronal predominantemente foi a de marginalizar sindicatos e inviabilizar as organizações de trabalhadores dentro das fábricas. (GUIMARÃES, 2004, p. 63)

Dorneles (2002) apresenta de forma didática dois quadros para demonstrar a classificação e sistematização da flexibilização, vejamos:

CLASSIFICAÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO	Fins	Proteção – surgimento de novos direitos
		Adaptação – modificação de direitos clássicos
		Desregulamentação – derrogação de direitos
	Objeto	Interna – aspectos internos ao contrato de trabalho (jornada, horário, condições de trabalho)
		Externa – aspectos externos ao contrato de trabalho (entrada e saída do mercado de trabalho
	Forma	Autônoma – flexibilização negociada
		Heterônoma – flexibilização imposta pelo Estado

Quadro 1 Classificação sobre a flexibilização (DORNELES, 2002, p. 141)

PRÁTICA DA FLEXIBILIZAÇÃO NO BRASIL	Fins	Desregulamentação e regulamentação – desconstituidora de direitos
	Objeto	Interna – jornada flexível e remuneração pouco protegida;
		Externa – desmantelamento de mecanismos eficazes contra a despedida imotivada,trabalho em tempo parcial, contrato temporário, etc.;
	Forma	Heterônoma – flexibilização imposta pelo Estado; elementos de autonomia, mas associados à desvalorização (ou não-valorização) do movimento sindical.

Quadro 2 Sistematização da flexibilização no Brasil (DORNELES, 2002, p. 143)

Robortella (1994) e Romita (2002) defendem que o Direito do Trabalho de hoje não guarda qualquer relação com aquele existente nos primeiros cinquenta anos do século XX, pois o perfil do trabalhado (*ethos*) mudou. Diante dessa constatação, os dois autores defendem a maior flexibilidade dos direitos trabalhistas e a possibilidade de empregadores e trabalhadores, sem a participação do Estado, estabelecerem relações de trabalho de forma diversa ao estratificado em lei. Dá-se a oposição entre o princípio da proteção e o princípio da flexibilização ou entre o princípio autoritário e corporativista e o princípio da democracia. Os dois autores propõem o afastamento do princípio da proteção em benefício do princípio da liberdade de trabalho, partindo do raciocínio de que a proteção pressupõe protetor e protegido e que esta beneficia o protetor que devolve alguns benefícios como "migalhas caídas da mesa do banquete!". Outra questão suscitada pelos autores supracitados é que esta espécie de proteção onera a empresa, fazendo com que os custos de produção e os custos sociais sejam repassados aos consumidores e dentre eles encontram-se os próprios trabalhadores. Em suma, fala em diálogo ao

invés de confronto entre capital e trabalho, porque ambos são parceiros e, não, inimigos e os dois buscam o mesmo objetivo e, neste cenário, a legislação sobre o trabalho deve ser a essencial.

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2009), por sua vez, se contrapõe à defesa dos dois autores de que a saída está na viragem ontológica do Direito do Trabalho, não mais importando a defesa do trabalhador e, sim, do emprego com base no princípio da proteção. Este autor sustenta que o papel assegurado ao Direito do Trabalho é o de regular as relações de trabalho, tendo no seu viés protetivo o antídoto contra a flexibilização dos direitos do trabalhador e a precarização das condições de trabalho. O principio da proteção é abordado considerando que o: "[...] atual contexto socioeconômico ante as novas relações de trabalho [...] (levando em consideração) [...] o descompasso entre o instituído e o praticado, entre o desejado/planejado e o concretizado" (SAMPAIO OLIVEIRA, 2009, p. 16).

Tendo como ponto de partida antes mesmo da reestruturação produtiva, de acordo com Dorneles (2002), o processo de flexibilização da regulação dos direitos trabalhistas inicia-se com a instituição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)[43] que facultava ao trabalhador estável[44] a opção por esse novo regime. Depois veio a lei do trabalho temporário[45] em 1974 e a Constituição de 1988 que possibilitou a flexibilização do salário e da jornada de trabalho[46] mediante negociação coletiva. Em 1998 vem a lei regular o contrato de trabalho por prazo determinado[47] e a previsão na CLT da duração da jornada de trabalho e a possibilidade de compensação de horas extras mediante o banco de horas[48], mediante negociação coletiva. A terceirização, ao torna-se uma realidade evidente, acabou por impulsionar o TST a regulamentar a matéria mediante súmula[49], considerando a inexistência de lei sobre o tema e, mais adiante, é instituído o contrato em tempo parcial com jornada de trabalho de vinte e cinco horas[50].

---

[43]Lei nº 5.107 de 13/09/1966 revogada pela atual lei nº 7.839 de 12/10/1989, sendo que atualmente o FGTS está regulado pela lei nº 8036 de 11/10/1990. (DORNELES, 2002, p. 144).
[44]Artigo 492 da CLT.
[45]Lei nº 6.019 de 03/01/1974, posteriormente substituída pela lei nº 7.102, de 20/06/1983.
[46]Artigo 7º, incisos VI e XIII da Constituição Federal.
[47]Lei nº 9.601 de 21/01/1998.
[48]A mesma lei do contrato por prazo determinado modificou o § 2º do artigo 59 e acresceu o § 3º da CLT.
[49]Inicialmente a Súmula 256 do TST reconheceu como legal somente o contrato de trabalho temporário e de serviço de vigilância, posteriormente essa súmula foi substituída pela Súmula 331 do TST que começou a alargar as hipóteses de interposição da mão de obra.
[50]Artigo 58-Ada CLT acrescido pela Medida Provisória 2.164-41 de 24/08/2001.

Nota-se que, ao longo do tempo, a necessidade de fazer adaptações na legislação trabalhista impulsionou o Estado a criar leis e ao TST a firmar entendimentos uniformes sobre alguns direitos que geravam polêmicas entre capital e trabalho. Porém todo esse processo de alteração legislativa ou jurisprudencial ocorre de forma parcimoniosa e com cautela, fazendo com que as entidades representativas de empresários e de entidades sindicais exerçam pressão sobre o Estado e o TST para tornar mais flexível a lei trabalhista ou impedir qualquer tipo de retrocesso. Então, os direitos trabalhistas regulados por lei servem como salvo-conduto dos trabalhadores frente à sanha dos empresários, o que vai se agravar após os anos 2000 com as iniciativas legislativas de estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado.

3 O movimento sindicalcomoatorsocialrelevante

Neste capítulo será discutido o papel do sindicalismo na defesa dos direitos dos trabalhadores. Aqui se procura demonstrar que o movimento sindical no Brasil depara-se, hoje, com um processo de fragilização da proteção social por parte do Estado decorrente da emergência de leis e de entendimentos jurisprudenciais com conteúdo flexibilizante. A saída para este cenário que tem sido apontada por alguns atores sociais é uma maior inserção social do sindicato na vida institucional do país.

3.1 Sindicato e sindicalismo: seus demarcadores sociais e identitários

No que diz respeito ao entendimento da trajetória do movimento sindical brasileiro e a forma como ele foi estruturado, autores como Füchtner (1980), Arouca (2013), Ramos Filho (2012), Iram Jácome Rodrigues (1999), Santana e Ramalho (2003), entre outros, têm dado contribuições importantes. No início do XX os trabalhadores brasileiros organizavam-se em confederações e, no 1º Congresso Nacional dos Trabalhadores (1906), no Rio de Janeiro dar-se-á a fundação da Confederação Operária Brasileira (COB), organizada por trabalhadores com formação política anarquista. Conforme Ramos Filho (2012) o mote deste congresso eram redução da jornada de trabalho, seguro contra acidentes, entre outros:

> Esta entidade, primeira a organizar horizontalmente diferentes setores da classe trabalhadora, exerceu significativa liderança na organização da Greve dos portuários de Santos, em 1912, na luta contra a expulsão do país das lideranças grevistas, e na campanha de massas contra a carestia realizada em 1913. A classe trabalhadora despertava, também no Brasil, para se apresentar como ator social a demandar relevância, muitas vezes se inspirando , repita-se, na experiência internacional “obteve grande: ressonância no Brasil o movimento revolucionário mexicano de 1910 a 1912; o advento da República Portuguesa, em 1910, e a Revolução Chinesa, em 1911. Ecoou com grande força no Brasil a Revolução Russa de 1905. Por ocasião da revolta da armada brasileira, em 1910, conhecida na história como a revolta de João Cândido, contra a chibata, os nossos

> marinheiros proclamavam: ‘façamos no Brasil o que os russos fizeram na Rússia em 1905’” (TELLES, 1962: 22) (*apud* RAMOS FILHO, 2012, p. 40)

Os anarquistas, como um dos grupos presentes na vida industrial brasileira nos primeiros 50 anos do século XX, não viam e nem reconheciam a via institucional como forma de intervenção dos trabalhadores na sociedade e apostavam na ação direta. Todavia, os movimentos sindicais de inspiração anarquista de trabalhadores europeus imigrantes não forma bem-sucedidos e nem agregaram número expressivo de trabalhadores no Brasil. Além das dificuldades na arregimentação sindical, enfrentaram também forte campanha ideológica inculcada pela elite social, política e econômica brasileira, que com base em uma *práxis* de má fé, disseminavam a ideia de degeneração da prole mestiça brasileira, pouco afeita ao trabalho moderno. Em outras palavras, as elites brasileiras no nascimento da República, nas palavras de Cardoso (2010) entendiam que:

> [...]a menos que o povo fosse substituído, ou branqueado, ou europeizado, portanto negado como povo brasileiro com um passado seu, com uma história, ambos manchados pela nódoa indelével da escravidão. Essa práxis era de má-fé porque transferia a outros, na verdade ao próprio povo brasileiro, o ônus de sua tragédia, como se fora ele, povo, que se escravizara a si mesmo, que se degenerara a si próprio. Nessa práxis olímpica, autorreferente, o tradicional e o moderno estavam visceralmente imbricados, no campo e na cidade, sendo que aqui, no mundo urbano, as contradições oriundas dessa imbricação eram mais evidentes e apresentavam resultados mais perversos do ponto de vista das classes populares, porque a pobreza, ao contrário do campo (pelo menos o campo estruturado pelo coronelismo), era desassistida (CARDOSO, 2010, p. 187).

No Rio de Janeiro, em 1912, é fundado o partido denominado Confederação Brasileira do Trabalho que tinha como pauta reivindicatória: 1) a organização dos operários em nível nacional; 2) a redução da jornada de trabalho para 8 horas diárias; 3) a construção de moradias para operários; 4) a necessidade de que o Estado passasse a cobrar imposto sobre grandes propriedades; 5) da mesma forma a necessidade de que o Estado passasse a cobrar imposto sobre capital não investido em produção; e 6) a cobrança de imposto sobre a renda. No mesmo ano, os trabalhadores mobilizaram-se para reorganizar a COB, convocada pela Federação Operária do Rio de Janeiro. Com a criação do Bloco Operário e Camponês (BOC), em 1928, a estratégia será aproximar-se da pequena burguesia e de setores empresariais como forma de buscar mudanças sociais e a política de alianças. Um grupo de empresários paulistas, em resposta a esse movimento, fundou em 1928 a Confederação das Indústrias do Estado de São Paulo (CIESP),

uma associação privada com o objetivo de apoiar e representar os interesses da indústria. Posteriormente, a CIESP, mais precisamente em 1931, transformar-se-ia na Federação das Industriais do Estado de São Paulo (FIESP) com os objetivos de defender uma maior competitividade das indústrias no Brasil, reivindicar menores custos de produção e frear o ímpeto de desindustrialização. No período do governo Vargas, CIESP e FIESP mantiveram-se separadas, voltando a atuar em conjunto com o término da Segunda Guerra Mundial. Arouca (2013), por sua vez, faz uma pequena abordagem sobre as confederações e centrais sindicais organizadas ao longo do tempo. Em 1929 será fundada a Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) como dissidência da CGT, que pode ser considerada como embrião do que veio a ser mais tarde considerado como central sindical.

Desde a inauguração da regulação que determina a forma de constituir e funcionar dos sindicatos no governo Vargas fazem-se presentes movimentos contrapondo-se à estrutura sindical oficial. Em 1946, por exemplo, o Congresso Sindical dos Trabalhadores do Brasil propôs uma entidade sindical paralela à estrutura sindical permitida na época. Embora a Confederação Brasileira do Trabalho (CBT) estivesse proibida por lei de atuar desde o Decreto-Lei 19.770 de 1938, o Partido Comunista Brasileiro (PCB) organizou o Movimento Unificador dos Trabalhadores (MUT) também em 1946. Tanto o MUT quanto o CST alternavam ataques e defesas à estrutura sindical então vigente. Em 1952, no segundo governo Vargas (1951-1954), pautado pela prática democrática, é proposta alteração legislativa para assegurar a liberdade do trabalhador de se sindicalizar, sem que lhe fosse exigido atestado de ideologia. A partir daí ficará mais evidente a estruturação dos sindicatos conforme as forças ideológicas predominantes (anarquistas, socialistas, nacionalistas, etc.).

Inclusive Ramos Filho (2012) lembra que, no Brasil, a partir da segunda década do século XX, iniciaram-se os conflitos entre segmentos sindicais baseados em bandeiras ideológicas e partidárias distintas. De um lado, o chamado sindicalismo amarelo, ramo do movimento sindical que não questionava o capitalismo, formado pelos mutualistas, reformistas, positivistas e republicanos, cooperativistas e católicos, defensores da tese de que caberia ao sindicato garantir avanços sociais, mas de forma harmônica entre o capital e trabalho. (RAMOS FILHO, 2012, p. 40). De outro, o sindicalismo vermelho, formado por anarquistas e socialistas influenciados pelas correntes homônimas existentes na Europa. Este

espectro do movimento sindical chega ao Brasil, principalmente com os trabalhadores imigrantes europeus. (*Ibid*, p. 40-41). O primeiro não questionava a ordem capitalista, apenas buscava uma convivência harmônica entre capital e trabalho tendo referência na Confederação Sindicalista-Cooperativista Brasileira (CSCB). Por sua vez, o sindicalismo vermelho rejeitava o Estado e o modo de produção capitalista, capitaneado pelos anarco-sindicalistas e os anarco-comunistas, movimento hegemônico nos primeiros 20 anos do século XX. Esse segundo movimento teve dificuldades de ser acolhido pelos trabalhadores por dois motivos:

> [...](as limitações culturais) em face da atuação da Igreja Católica [...] (estruturais) em face da violenta repressão desencadeada pelos capitalistas e pelos poderes constituídos, pois seus lideres "sempre corriam o risco de ser preso ou, se estrangeiros, deportados" [...] (RAMOS FILHO, 2012, p. 41).

Em 1954 será firmado o Pacto de Unidade e Intersindical (PUI) como resultado de uma greve ocorrida um ano antes, por diversas categorias de trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, têxtil, gráfica e madeireira, para se contrapor ao alto custo de vida e à manipulação dos índices econômicos oficiais. Segundo Negro (*in* IRAM JÁCOME RODRIGUES *et al*, 1999, p. 9-31), a criação da Associação Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico de São Bernardo e Diadema em 1959 foi o embrião do sindicato dos metalúrgicos do ABC. O interesse dos trabalhadores era a luta pelo pagamento do abono de Natal de 1958, em favor de parcela dos trabalhadores excluídos do pagamento ou que o receberam pela metade. Por sua vez, o Pacto de Unidade e Ação (PUA), em 1960, foi resultado da união do PUI com os sindicatos do Rio de Janeiro, o que originou, mais tarde, a criação do Comando Geral dos Trabalhadores (CGT). Arouca (2013) chama a atenção para o fato de que esse movimento teve papel importante no governo João Goulart (1961-1964), pois defendia a chamada de "reforma de base".

> Sob essa ampla denominação estava reunida em um conjunto de iniciativas: as reformas bancária, fiscal, urbana, administrativa, agrária e universitária. Sustentava-se ainda a necessidade de estender o direito de voto aos analfabetos e às patentes subalternas das forças armadas, como marinheiros e os sargentos, e defendia-se medidas nacionalistas prevendo uma intervenção mais ampla do Estado na vida econômica e um maior controle dos investimentos estrangeiros no país, mediante a regulamentação das remessas de lucros para o exterior. O carro-chefe das reformas era, sem dúvida, a reforma agrária que visava eliminar os conflitos

> pela posse da terra e garantir o acesso à propriedade de milhões de trabalhadores rurais".[51]

Já no II Encontro Sindical de Trabalhadores em Belo Horizonte, ocorrido em 1961, os eixos de luta foram a liberdade, a autonomia sindical e a reforma da Justiça do Trabalho. No ano seguinte, como resultado da reunião dos representantes do Comando Geral de Greve (CCG) na sede da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI) no Rio de Janeiro, os trabalhadores decidem fundar o CGT reunindo sindicatos, federações e confederações. Esse comando tinha nos trabalhadores organizados junto à PUA uma das forças mais expressivas, levando em 1963 à criação do Fórum Sindical de Debates (FSD) a fim de "coordenar a atuação dos sindicatos da Baixada Santista" (AROUCA, 2013, p. 92).

Não se pode deixar de destacar que a Igreja Católica, desde os anos 30, assim como os anarquistas e os comunistas, teve forte inserção no movimento sindical, ganhando destaque no Brasil com o movimento jocista (JOC). A intenção desse movimento era construir um futuro melhor como "salvação dos trabalhadores" (MURARO, 1985, p. 08) e suas primeiras experiências foram entre os anos 1935 e 1938, restritas a São Paulo, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul. Segundo Muraro (1985), a trajetória da JOC até a sua desarticulação em 1970, poderia ser divida em "três fases marcantes" (*Ibid*, p. 09-10): 1ª- "fase de divulgação e recrutamento (1948-1958)" como forma de tornar o movimento conhecido em todo o país; 2ª- "fase 'missionária' (1959-1964)", começando a se organizar em bairros, comunidade e fábricas e buscando valorizar o operário e 3ª- "fase de ruptura com o Estado e desarticulação pela Igreja (1965-1970)" quando os jocistas rompem a relação com o Estado e com a Igreja. Contudo, no início da década de 1960 os jocistas começarão a se engajar na luta dos trabalhadores, ficando conhecida como "esquerda católica" (com presença junto à) "pastoral avançada" (*Ibid*, p. 56) da Ação Católica Brasileira. A maior parte dos jocistas sucumbiu frente ao golpe militar de 1964, com a omissão de grande parte do clero brasileiro. Desde então, este movimento passou a abraçar outras bandeiras e a ocupar espaços em sindicatos ou oposições sindicais.

Conforme Ramos Filho (2012),o governo militar se utilizou da CLT para atacar a organização dos trabalhadores, via intervenção e restrição de atuação, incentivando o assistencialismo e afastando a organização sindical do chão da

[51]Disponível em <https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/Jango/artigos/NaPresidencia_Republica/As_reformas_de_base>.Acesso em: 29 de Fev. 2016.

fábrica. Nesse momento histórico, trabalhadores e lideranças sindicais foram submetidos a uma grande tensão que ameaçava aniquilá-los e coloca-los à mercê do arbítrio patronal. Mesmo assim, permaneciam alguns focos de resistência e de organização dos trabalhadores que nem o AI-5[52] conseguiu calar. No ano de 1967, quarenta dos principais sindicatos então existentes criam em São Paulo o Movimento Intersindical Anti-arrocho (MIA) como forma de pressionar o governo a acabar com o arrocho salarial. Na Constituição de 1967, com a emenda constitucional de 1969, firmou-se mais uma vez a sujeição dos sindicatos ao Estado[53]. Surge então a iniciativa de firmar alianças entre as forças políticas e sindicais como forma de lutar pela abertura democrática e pela liberdade dos cidadãos. O MDB[54], como partido político de oposição, retratou bem esse momento histórico.

Com a aproximação do fim do regime militar e a retomada da democracia, cada força política e ideológica tomará seu caminho e os trabalhadores passarão a se organizar em sindicatos, segundo suas afinidades ideológicas. O estado de efervescência política e social resultante do fim do regime militar fará alterar o foco das lutas dos trabalhadores mais ao final dos anos 70 e na virada para os anos 80. Desde então, os sindicalistas, que antes se sentiam atemorizados, passam a demonstrar ousadia frente aos desafios que lhes eram lançados. A estrutura sindical oficial, então, começa a ser inflexionada com o surgimento do que se convencionou chamar de “novo sindicalismo”, com suas novas formas de representação e de atuação.

---

[52]“O Ato Institucional nº 5, AI-5, baixado em 13 de dezembro de 1968, durante o governo do general Costa e Silva, foi a expressão mais acabada da ditadura militar brasileira (1964-1985). Vigorou até dezembro de 1978 e produziu um elenco de ações arbitrárias de efeitos duradouros. Definiu o momento mais duro do regime, dando poder de exceção aos governantes para punir arbitrariamente os que fossem inimigos do regime ou como tal considerados”. Disponível em <http://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/FatosImagens/AI5>. Acesso em: 09 de Abr. 2016.

[53]Art 159 - É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de Poder Público serão regulados em lei. § 1º - Entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas. Disponível em<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/ emc01-69.htm>. Acesso em: 29 de Set. 2015.

[54]Fundado em 24 de março de 1966, com o registro na Justiça Eleitoral. Era um dos resultados da extinção dos partidos imposta pelo AI-2 e a instalação do bipartidarismo logo em seguida. Uma tentativa de imitar a bipolaridade norte-americana, democratas versus republicanos. Este partido abrigava um espectro político que posteriormente a abertura política levará a sua cisão em vários partidos políticos. O seu herdeiro natural é o PMDB – Partido do Movimento Democrático do Brasil. Disponível em <http://pmdb.org.br/institucional/historia/>. Acesso em: 24 de Mar. 2016.

3.2 O novo sindicalismo

Antes da organização do novo sindicalismo, conforme Jácome Rodrigues (2011) e Santana (*in* IRAM JÁCOME RODRIGUES, 1999, p. 133-162), os grupos envolvidos na vida sindical naquele momento poderiam ser divididos em dois: o bloco combativo, composto pelas oposições sindicais, os sindicalistas autênticos e de outro, o bloco pelego, denominado Unidade Sindical, composto por lideranças tradicionais ligadas ao PCB(Partido Comunista Brasileiro), ao PC do B(Partido Comunista do Brasil) e MR8 (Movimento Revolucionário 8 de outubro). Os dois blocos divergiam sobre a prática política de combate à ditadura, o bloco combativo defendia a ofensiva direta e o outro bloco, liderado pelo PCB, propunha evitar enfrentamentos diretos e políticas de aliança. Então, a partir de 1977, dá-se inicio a nova forma de prática operária que avança com as greves de 1978 iniciadas em São Bernardo dos Campos e que se alastraram pela grande São Paulo. Essas greves denunciavam o descontentamento dos trabalhadores com as condições de trabalho, além da luta pela melhoria das condições de vida. As lutas defensivas e localizadas procuravam resolver questões das mais diversas, como melhoria de banheiros nas fábricas, pagamento de salários atrasados, luta contra o autoritarismo no interior das empresas e diminuição no ritmo de trabalho.

Segundo Blass (*in* IRAM JACOME RODRIGUES, 1999, p. 33-49), o novo sindicalismo opôs-se às praticas do velho sindicalismo, que era o sindicato único por base territorial e alinhado politicamente às linhas de atuação do PTB e PCB. Em função disso, o novo sindicalismo ganhou visibilidade e reconhecimento junto à sociedade e ao Estado, como legitimo porta-voz dos trabalhadores. O que pode ser ilustrado pelo depoimento de Luís Inácio da Silva, em entrevista no ano de 1979, então presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo:

> O que está existindo lá no ABC, principalmente em São Bernardo, é uma massa jovem de trabalhadores, pessoas que não aceitam esse tipo de exploração, que querem participar da vida política do país, que não viveram o populismo de Getúlio Vargas. São pessoas que começam a acreditar nelas mesmas. [...] (Levando em conta as novas lideranças despontando em termos sindicais nacionais, ele prossegue) são quadros de dirigentes sindicais que não tiveram nenhum compromisso com o sindicalismo de

> antes de 1964, pois surgiram mesmo a partir de 1969 (SANTANA *in* IRAM JÁCOME RODRIGUES, 1999, p. 138).

Conforme Santana (*in* IRAM JÁCOME RODRIGUES, 1999), essa nova forma de atuação sindical de corte progressista cobrava a ampliação de participação dos trabalhadores nos espaços públicos de tomada de decisões, com a autonomia e a organização voltada à base e guiada por um ímpeto reivindicatório. Tratava-se de uma contraposição ao velho sindicalismo, de cunho populista e característico do pré-golpe de 64. Por isso, desde o seu inicio, o novo sindicalismo propôs-se deixar de ser um mero apêndice do jogo de dominação das elites. A luta sindical passa a obter alguns efeitos desejados e com maior eficiência, como ápice da reconversão dos dirigentes sindicais. Segundo Iram Jácome Rodrigues (1995), o novo sindicalismo é visto como o "sindicalismo autêntico" porque rechaçava a manipulação por parte das elites, na busca de espaço para intervenção pública frente ao "clientelismo estatal". E mesmo que em sua composição houvesse forças distintas[55], havia uma unidade de posição contra a prática sindical anteriormente vigente, arregimentando posições contrárias ao reformismo e ao peleguismo[56] baseado no espirito da colaboração de classes.

Santana (*in* JÁCOME RODRIGUES, 1999, p. 34-49) concorda que o papel do "novo sindicalismo" foi o de politizar a discussão e de organizar os trabalhadores por reivindicações sociais, econômicas e políticas. O autor observa que a forma de atuação dos sindicalistas alinhados a essa tendência baseava-se nas seguintes estratégias: a) explorar brechas jurídicas na legislação vigente; b) promover a confrontação direta com o patronato e com o Estado, para tornar os sindicalistas presentes no dia-a-dia dos trabalhadores dentro e fora das empresas e; c) ganhar

[55]As correntes sindicais que compuseram a central são: 1) a Articulação que surgiu no início da década de 80 e que foi a corrente mais hegemônica na central e que a partir de "um dado período, na CUT, passa a se denominar Articulação Sindical" (França, 2013, p 16, pé-de-página). Os líderes sindicais identificados com esta corrente são: Lula, Meneguelli e Vicentinho; 2)a Corrente Sindical Classista (CSC), que no ano de 1983 preferiu se aliar a Unidade Sindical no Conclat, dando origem, três anos depois, à Central Sindical Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), mas posteriormente acaba rompendo com a CGT e aderi à CUT e se aproxima da Articulação ao longo dos anos 1990; 3) a CUT Pela Base (CPB) "formado na década de 1980 por vários agrupamentos petistas, como a Força Socialista e a Democracia Socialista, além de militantes que se afirmavam sem vínculos com correntes internas do PT" (ob. cit., p 16), mas que se extingue no decorrer da década de 90 dando origem a Alternativa Sindical Socialista (ASS) e este último se extingue no ano 2000 e 4) a Convergência Socialista (CS), formada por fundadores do PT, em 1980, mas que acabou expulsa do partido em 1992. Parte do grupo expulso fundou a corrente, Movimento por uma Tendência Socialista (MTS) e o Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado (PSTU), em 1994.

[56]Designação comum aos agentes mais ou menos disfarçados do Ministério do Trabalho nos sindicatos operários (FERREIRA, 2009, p. 1525).

visibilidade e reconhecimento da sociedade e do próprio Estado como legítimos porta-vozes dos trabalhadores. Por isso, pode-se dizer que o "novo sindicalismo" expressava um processo de modernização no modo como até então eram entendidas as relações entre os sindicatos, entidades empresariais e o Estado.

Os sindicalistas alinhados com o novo sindicalismo fundam a CUT em 1983, como resultado da I Conferência Nacional da Classe Trabalhadora, em 1981, Praia Grande, São Paulo, a partir de um racha entre sindicalistas que não mais aceitavam a forma como os sindicatos atuavam e os que queriam manter tudo como até então. Desde o primeiro CONCUT[57], a CUT externou sua preocupação com a regulação dos direitos trabalhistas e sindicais, bem como com questões institucionais ligadas à economia e à sociedade como um todo. Neste primeiro congresso foram aprovadas resoluções propondo o rompimento com o modelo sindical regulado na CLT, o contrato coletivo de trabalho e a criação de um "novo Código Mínimo de Trabalho" com a seguinte alegação:

> Por um novo Código Mínimo de Trabalho. Tendo em vista que a atual legislação trabalhista brasileira está ultrapassada e não dá conta dos reais problemas existentes neste setor é que se faz necessário um novo Código Mínimo sobre as condições de trabalho, o contrato coletivo de trabalho, a negociação coletiva, a justiça do trabalho e o direito de greve, Tendo em vista a necessidade de elaborar um projeto sobre um novo Código Mínimo de Trabalho levando-se em consideração as situações mais diferenciadas existentes na cidade no campo. (Resoluções do I CONCUT, p. 19)

Nos três seguintes congressos[58], a central continuou pleiteando a liberdade e a autonomia sindical mediante a aprovação da Convenção 87 da OIT, a contraposição da central em relação ao "sindicalismo reformista e de conciliação de classes"[59] e ao pacto social proposto à época, afirmando que:

> Com o aprofundamento da crise econômica e social no país, provocado pela incapacidade do projeto da burguesia de dar respostas aos anseios da população, mais uma vez vem à tona a proposta de pacto social, em que a burguesia e o governo Sarney contam com a ajuda de Medeiros-Magri, agentes do capital no seio do movimento operário. A CUT entende que não pode haver pacto entre desiguais e que nesse tipo de pacto os trabalhadores só têm a perder. Por isso a CUT se manifesta firmemente contra qualquer tentativa de acordo ou pacto que tenha por objetivo retirar conquistas ou restringir a liberdade que a classe trabalhadora deve ter para avançar nas suas conquistas. (Resolução do 3º CONCUT, p. 11)

---

[57] I Congresso Nacional da CUT, de 24 a 26 de agosto de 1984. Disponível em < http://cedoc.cut.org.br/>. Acesso em: 04 de Fev. 2016.

[58] O 2º Congresso Nacional da CUT, 31 de julho e 1, 2 e 3 de agosto de 1986 - Rio de Janeiro – RJ, o 3º Congresso Nacional da CUT, 7 a 11 de setembro de 1988 - Belo Horizonte – MG e o 4º Congresso Nacional da CUT, 04 a 08 de setembro de 1991 – São Paulo –SP. (Ibid)

[59] Resoluções do 3º Congresso Nacional da CUT. (Ibid)

Até as definições do 3º CONCUT em 1988, a central mantinha posição contrária aos pactos sociais, além de ver com maus olhos a atuação sindical dos sindicalistas Antônio Rogério Magri[60] e Luiz Antônio Medeiros[61] em dialogarem com o governo. Para a central, as negociações encaminhadas por estes sindicalistas acarretaram retrocessos e restrição de liberdades à classe trabalhadora. Essa posição foi alterada em 1990 quando "o ministro da Justiça do governo Collor, Bernardo Cabral, convidou a CUT para participar de uma reunião em Brasília, chamada de "entendimento nacional", com empresários e o próprio governo, que discutiria a situação econômica do país. O então presidente da CUT, Jair Meneguelli (1983-1994), respondeu favoravelmente ao convite, mas resolveu fazer uma consulta à Executiva cutista" (FRANÇA, 2013, p. 154). Em 1991, no 4º CONCUT a central revê a sua postura de não aceitar dialogar com o governo, alegando que:

> Cumprindo as resoluções do 3º CONCUT, que definiram a nossa Central como entidade sindical que negocia representando a classe, e partindo das definições da Plenária Nacional de agosto, que compreendeu a necessidade de atacar o projeto Collor em todos os espaços, a CUT, após uma consulta democrática às suas instâncias de base, compareceu ao fórum de negociações com o governo, empresários e outros setores do movimento sindical. (Resolução do 4º CONCUT, p. 3)

Nesse congresso aparece pela primeira vez o tema sobre a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado, tendo a CUT se posicionado contra:

> g) a negação da intervenção do Estado na vida trabalhista não pode significar a volta da "lei da selva" do pleno liberalismo econômico. Considerando que num país capitalista a correlação de forças não é equilibrada, pendendo ordinariamente para as forças do capital, faz-se necessária a luta pela aprovação de uma legislação que garanta os direitos gerais dos trabalhadores, direitos estes que, por se revestirem de caráter de lei, não poderão ser questionados por qualquer negociação. (Resolução do 4º CONCUT, p. 20)

O 5º CONCUT[62], ocorrido em 1994, teve como tema principal os impactos da reestruturação produtiva e das inovações tecnológicas que repercutiam na diminuição dos postos de trabalho e em defesa do mercado e da competitividade. No 6º CONCUT[63], a central reitera os impactos mencionados no congresso anterior,

[60]Foi presidente do Sindicato dos Eletricitários entre os anos 1978-1990 e Ministro do Trabalho e Previdência Social no governo Collor entre os anos 1990-1992.
[61]Foi presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo entre os anos 1987-1993 e presidente da Força Sindical, desde sua fundação, de 1991 a 1999. Atualmente exerce mandato como vereador da cidade de São Paulo.
[62]Resoluções do 5º Congresso Nacional da CUT, 19 a 22 de maio de 1994 – São Paulo – SP. (Ibid).
[63]6º Congresso Nacional da CUT, de 13 a 17 de agosto de 1997 em São Paulo – SP.

dando importância para o problema da empregabilidade[64]. Nos dois próximos congressos, 7º e 8º CONCUT[65], a central segue a mesma linha dos anteriores, podendo ser destacada uma das resoluções do 8º congresso reivindicando: a) a legalização imediata das centrais sindicais, incluindo-se as estruturas nelas organizadas; b) a implementação dos contratos coletivos nacionais e c) a garantia da ultratividade dos acordos coletivos. Nada irá se alterar substancialmente nos próximos quatro congressos[66], ressaltando que a CUT passou a apostar na ampliação do seu papel negociador nos debates sobre a Reforma Trabalhista, a aposta na organização no local de trabalho, sob o seguinte argumento:

> A CUT desenvolverá uma campanha nacional pela aprovação de legislação que garanta a OLT no sistema de organização sindical brasileiro, assim como pela implantação das OLTs. Devem ser utilizados e ampliados os dispositivos jurídicos já existentes e as convenções da OIT que propiciam a constituição dessa ferramenta organizativa. A CUT entende que a negociação coletiva é um espaço de negociação dos conflitos e passa necessariamente pelo fortalecimento da organização política e sindical dos/as trabalhadores/as. Sua sustentação depende de três questões centrais: organização por local de trabalho, organização sindical por ramo de atividade e o reconhecimento das centrais, tendo a representatividade destas como diretriz. A CUT lutará pela regulamentação da negociação coletiva e do contrato coletivo de trabalho, nacionalmente articulado, com garantia do direito de greve e contra os interditos proibitórios e a criminalização dos movimentos sindical e social. Os sindicatos deverão incluir nos seus estatutos a criação da comissão sindical de empresa/de base, ou comissão sindical por local de trabalho, ou ainda, representantes sindicais eleitos/as pelos/as associados/as do sindicato naquela empresa ou local de trabalho, com garantia de estabilidade, e local de moradia (no caso da agricultura familiar), com eleições coordenadas e organizadas pelo sindicato, com o objetivo de fortalecer o processo de negociação permanente a partir do local de trabalho, acompanhar os assuntos de interesse dos/as trabalhadores/ as no cotidiano, fiscalizar o cumprimento do acordo ou convenção coletiva de trabalho por parte da empresa etc. (Resolução do 11º CONCUT, p. 42)

Ladosky, Ramalho e Rodrigues (*in* ROBERTO VÉRAS OLIVEIRA *et al*, 2014, p. 61-85) abordam a atuação sindical a partir dos anos 2000. Destacam os encaminhamentos apontados no 9º CONCUT, ocorrido em 2006, em que a eleição de Lula significaria um grande avanço e a implementação de uma política econômica favorável aos mais pobres, como forma de barrar as medidas neoliberais ocorridas até então. Diante dos avanços obtidos no governo Lula, definiu-se que a tarefa da

[64]Resoluções do 6º Congresso Nacional da CUT, 13 a 17 de agosto de 1997 São Paulo – SP. (Ibid).
[65]7º Congresso Nacional da CUT, de 15 a 19 de agosto de 2000, Serra Negra – SP e 8º Congresso Nacional da CUT, de 03 a 07 de junho de 2003, São Paulo - SP. (Ibid)
[66]9º Congresso Nacional da CUT, de 05 a 09 de junho de 2006, São Paulo – SP; 10º Congresso Nacional da CUT, de 03 a 07 de agosto de 2009, São Paulo – SP; 11ª Congresso Nacional da CUT, de 09 a 13 de julho, São Paulo – SP e 2012 e 12º Congresso Nacional da CUT, de 13 a. 17 de outubro de 2015, São Paulo – SP. (Ibid).

central seria apoiar a reeleição de Lula. As demandas da central passariam pela campanha a favor da redução da jornada de trabalho sem redução salarial e fim das horas extras; combate à informalidade e implantação da jornada de 36 horas por semana para os turnos ininterruptos de revezamento; fim da terceirização e recuperação do valor do salário-mínimo.

No 10º CONCUT, ocorrido em 2009, diante do contexto da crise financeira global pós-2008, que colocou em risco o emprego e a renda do trabalhador, serão adotados dois eixos estratégicos: enfrentamento da crise, com manutenção do emprego, da renda e dos direitos e consolidação do Estado democrático; atualização e fortalecimento do projeto sindical da CUT e ampliação da base, reforçando as pautas anteriores. Desde então, as demandas passaram a ser contempladas pelo enfrentamento da crise, ampliação de crédito, redução dos juros e spreads, desonerações tributárias, manutenção do emprego e renda, fortalecimento do serviço público, etc.

O 11º CONCUT, ocorrido em 2012, já no Governo Dilma, naquele momento, com alta popularidade e maioria no Congresso Nacional, os desafios passaram a ser como atacar a influência do mercado financeiro e o combate à alta lucratividade dos bancos. As demandas passam pela redução da jornada de trabalho, sem redução salarial, a regulamentação da Convenção 151 e a ratificação das Convenções 189[67] e 156[68]. Isso resultou em negociações coletivas positivas na recomposição do poder de compra, todavia, observam-se poucas inovações no que diz respeito à regulamentação da terceirização e nas questões de gênero (KREIN; TEIXEIRA, *in* ROBERTO VÉRAS DE OLIVEIRA *et al*, 2014, p. 213-245).

No 12º CONCUT, ocorrido em 2015, a CUT externou preocupação com a crise econômica do país e colocou-se na defesa dos trabalhadores contra qualquer tipo de retrocesso, apostando no fortalecimento da cidadania, não abrindo mão das políticas de proteção social levadas adiante pelo governo da presidente Dilma Rousseff. Reiterando mais uma vez a sua defesa da regulação dos direitos

[67]Recomendação 201. Sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-o-trabalho-dom%C3%A9stico-decente-para-trabalhadoras-e-os-trabalhadores-dom%C3%A9sticos>. Convenção 189 da OIT. Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico. Disponível em <http://www.oit.org.br/content/entra-em-vigor-convencao-sobre-trabalho-domestico-da-oit>. Acesso em 06 de Dez 2015.

[68]Convenção sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, de 1981. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao_156_228.pdf>. Acesso em: 06 de Dez. 2015.

trabalhistas pelo Estado, postura que difere daquela que se via em seus primórdios. Senão vejamos:

> A CLT é o patamar mínimo a ser respeitado e as negociações coletivas existem para ampliar direitos, nunca para reduzi-los ou flexibilizá-los. Esse é um aspecto fundamental do princípio de independência de classe adotado pela CUT desde sua fundação. Por isso, combaterá com rigor os projetos de lei em curso no Congresso Nacional que retomam esta iniciativa das empresas para precarizar o trabalho e retirar direitos dos/as trabalhadores/as, mobilizando suas bases e denunciando os efeitos perversos dessas propostas para a sociedade. (Resolução do 12º CONCUT, p. 89)

Portanto a CUT embarcou na ideia de buscar alternativas viáveis apesar do momento sinuoso marcado por mudanças sociais, políticas e econômicas, com o intuito de evitar retrocessos pretendidos pelos empresários. A central constatou as mudanças que estavam ocorrendo nas relações de trabalho e, por isso, passou a adotar, desde o 3º CONCUT, uma estratégia para construir um projeto social e econômico possível para os trabalhadores. Mas, em certos momentos, a CUT passou a contar com a aliança de outras centrais sindicais como a FS e a CGT.

Nesse sentido, Arouca (2013), Antunes (1995) e Vagner Freitas (2008)[69] apresentam um panorama das centrais sindicais ao longo do tempo. Antunes (1995) indica que a CUT é resultado de composição de vários agrupamentos de esquerda, das mais variadas ideologias e que procuravam se organizar de forma a unificarem suas lutas cujas pautas incorporassem questões especificas do mundo do trabalho e questões institucionais de políticas mais gerais. Tratava-se de uma contraposição de sindicalistas mais tradicionais da esquerda aos sindicalistas que fundaram a CUT e que defendiam a organização e estrutura sindical nos termos determinados pelo Estado.

A trajetória da Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT)[70]foi presidida por Joaquim dos Santos Andrade, o Joaquinzão[71], que será derrotado por Antônio Rogério Magri na eleição de 1989, dando origem a um racha da confederação e à

[69]As centrais sindicais brasileiras: história, concepções e formas de atuação (FREITAS, 2008).
[70]Foi fundada em 1983, por 4.200 delegados, majoritariamente trabalhadores rurais vinculados a CONTAG. (AROUCA, 2013, p. 96).
[71]Apoiou publicamente o movimento político-militar de 31 de março de 1964, que depôs o presidente João Goulart (1961-1964) e com a implantação do regime militar, os sindicatos foram interditados e os principais líderes foram presos, cassados ou exilados. Joaquim dos Santos Andrade foi nomeado interventor do Sindicato dos Metalúrgicos de Guarulhos (SP). Em 1965 foi eleito presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, o que se repetiria nas oito eleições seguintes. Disponível em <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-biografico/joaquim-dos-santos-andrade>. Acesso em: 09 de Abr. 2016.

criação da Central Geral dos Trabalhadores - CGT[72]. Esse racha será conduzido por independentes e sindicalistas ligados ao PCB e PCdoB, liderados por Joaquinzão, e tinham como programa a defesa da unidade sindical e de ação. Antunes (1995) afirma que essa central sindical também contava com "amplos segmentos ligados à burocracia sindical e mesmo ao peleguismo" (*Ibid*, p. 35). Como forma de se diferenciar da central que surgia, os seus dissidentes fundaram no mesmo ano a Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) como braço sindical doMR8.

As forças políticas da CGT estavam divididas em "três blocos" (ANTUNES, 1995, p. 37): os pelegos, a esquerda tradicional composta pelo PCB e MR8 e a esquerda organizada na Corrente Sindical Classista vinculada ao PCdoB. Acontece que o bloco mais conservador da central começou a ganhar mais espaço a partir da "aliança entre Antônio Rogério Magri, influenciado pela direita sindical norte-americana, e o então recém-dissidente do PCB, Luís Antônio Medeiros" (*Ibid*), os quais defendiam o denominado "sindicalismo de resultados". A partir de então, em função dos conflitos internos entre as forças opositoras da CGT, impulsionam a criação de uma nova central sindical, a Força Sindical (FS), fundada em 1991. Essa central sindical irá apresentar-se como alinhada a uma prática sindical "moderna", entendida como melhor adaptada ao diálogo e eventuais embates com o capital que tinha as seguintes premissas:

> [...]reconhecimento da vitória do capitalismo e da inevitabilidade da lógica do mercado; a limitação e restrição da luta sindical, que deve ater-se à busca de melhorias nas condições de trabalho, não cabendo aos sindicatos extrapolarem este âmbito da luta; o papel da ação política cabe exclusivamente aos partidos, que devem ser totalmente desvinculados da ação sindical; o Estado deve reduzir a sua ação, em favor de uma política privatizante. (ANTUNES, 1995, p. 38)

A FS tinha como estratégia de atuação a "recusa ao confronto (além de) extrair resultados imediatos nas ações práticas" (ANTUNES, 1995, p. 39), firmando sua feição neoliberal. Isso demonstra um afastamento do peleguismo, através de um discurso tido como moderno e condizente com a complexidade vivida no mundo do trabalho decorrente das transformações econômicas, o que faz dessa central uma das mais representativas no Brasil, conforme dados do MTPS. A linha de atuação da FS é expressa por Luiz Antônio Medeiros, então presidente da central (*apud* ANTUNES, 1995, p. 39):

[72]Fundada em março de 1986.

> Eu acho que o capitalismo venceu no Brasil... Eu quero a divisão das riquezas e a minha briga não é pela mudança do regime [...]. (sobre o papel dos sindicatos) o sindicato é um fator de mercado e deve, portanto, valorizar o preço de mão-de-obra. [...] o trabalhador brasileiro quer não é destruir as empresas. Não é tomar as empresas, não é fazer com que elas não tenham lucro. O que ele quer é a participação nos lucros. (*apud* ANTUNES, 1995, entrevista à Folha de São Paulo, 20/08/87).

Em 1995, é fundada a Central Autônoma dos Trabalhadores (CAT), sucessora do Instituto de Promoção Social (IPROS), criado em 1981 como braço da Central Latino-Americana de Trabalhadores (CLAT)[73] e da Confederação Mundial do Trabalho (CMT)[74] no Brasil, com principal propósito de ser uma central de cunho religioso. A Central Brasileira dos Trabalhadores e Empreendedores (CBTE), fundada em 2003, tem como peculiaridade o fato de reunir trabalhadores e empresários, cujos "empreendedores seriam as micro e pequenas empresas e empresas simplesmente informais" (AROUCA, 2013, p. 97). Em 2005, é fundada a Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST)[75], como resultado da articulação entre algumas confederações como Confederações dos Trabalhadores nas Indústrias (CNTI), em Transportes Terrestres (CNTTT), em Telecomunicações (CNTEEC), dos Profissionais Liberais (CNPL), em Turismo e Hospitalidade (CONTRATUH) e da Alimentação (CNTA) (AROUCA, 2013, p. 97).

Em 2006 a Central Brasileira dos Trabalhadores e Empreendedores (CBTE) funde-se à CGTB, situação que é explicada pelo secretário-geral CGTB/SP, Heraldo Gomes[76] da seguinte forma:

> [...]o movimento sindical está se unindo, como ocorreu anos atrás. E com isto, nós vamos conseguir uma poderosa força para as lutas dos próximos anos por mais crescimento econômico, com a recuperação do poder de compra do salário mínimo, como também avançar em todas as questões de interesse dos trabalhadores e do Brasil. E para chegar neste patamar, precisamos dar sustentação ao presidente Lula para que seja feita uma redução profunda nas altas taxas dos juros e do superávit primário. Assim, vamos possibilitar que os bilhões drenados aos banqueiros sejam aplicados na produção e na expansão das empresas públicas.

Em 2007, tomou forma a União Geral dos Trabalhadores (UGT) a partir da unificação das centrais sindicais CGT, SDS, CAT e da adesão de um amplo grupo

[73]Fundada em 1951.
[74]Fundada em 1920.
[75]Cf. Histórico da central ela defende a unicidade sindical, a contribuição compulsória, o sistema confederativo de representação sindical, respeito ao artigo 8º da Constituição Federal, por um Brasil com emprego, desenvolvimento econômico e juros baixos. Disponível em <http://www.ncst.org.br/subpage.php?id=18483>. Acesso em: 25 de Mar. 2016.
[76]Disponível em <http://www.horadopovo.com.br/2007/janeiro/10-01-07/pag4a.htm>. Acesso em: 25 de Mar. 2016.

de sindicatos independentes, a partir de 2007, “para defender os trabalhadores brasileiros através de um movimento sindical amplo, cidadão, ético, solidário, independente, democrático e inovador”[77]. No mesmo ano, é fundada a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB) por dissidentes da CUT pertencentes à Corrente Sindical Classista (CSC), identificada com o PC do B. A esse respeito, Vagner Freitas (2008) afirma que:

> A CTB é o braço sindical do PCdoB, embora neguem publicamente. Para se contrapor a esta afirmação, alegam que no interior da) e agora na CTB militam sindicalistas filiados ao PSB e ao PDT. Embora possam existir sindicalistas de outros partidos, figuram mais como adorno, pois são inexpressivos. A maior parte dos sindicalistas, filiados ao PDT, encontram-se na FS, como é o caso inclusive do seu presidente.

Em 2010 foi realizada a 2ª Conferência Nacional da Classe Trabalhadora (CONCLAT), em São Paulo, marcando a presença das seguintes centrais: FS, CUT, CTB, CGTB e NCST. Nesse evento, realizou-se um balanço da economia e da situação dos trabalhadores brasileiros com a elaboração da Agenda da Classe Trabalhadora determinando a unidade de lutas das centrais. Mais recentemente, em função de dissidências interna na CUT, foram criadas mais duas centrais: a Central Nacional de Lutas, Central Sindical e Popular (CONLUTAS), formada por dissidentes da CUT e por militantes partidários do Partido Social dos Trabalhadores Unificado (PSTU), em 2010[78]; em 2006, a INTERSINDICAL - Instrumento de Luta e Organização da Classe Trabalhadora[79] e em2014, fruto de uma dissidência interna da INTERSINDICAL por parte dos militantes do PSTU, é fundada outra INTERSINDICAL - Central da Classe Trabalhadora[80]. Desde então, as centrais sindicais reconhecidas em lei começam a formar alianças em questões comuns a todos os trabalhadores. Sobre a CONLUTAS, Trópia, Galvão e Marcelino (2013) detalham os motivos da saída de algumas tendências internas da CUT com a seguinte argumentação:

---

[77]Conf. Histórico da central. Disponível em <http://www.ugt.org.br/index.php/Historico>. Acesso em: 25 de Mar. 2016.

[78]Sua fundação ocorreu no Congresso Nacional da Classe Trabalhadora – CONCLAT – ocorrido na cidade de Santos, São Paulo, nos dias 5 e 6 de junho de 2010. Disponível em<http://cspconlutas.org.br/quem-somos/historia/>. Acesso em: 29 de Fev. 2016.

[79]Diversos representantes de sindicatos e federações de trabalhadores se reúnem em Capinas/SP, em 04 de maio de 2006, lançando um manifesto declarando que a CUT estava se constituindo em “um instrumento da conciliação e da colaboração de classes”. Disponível em <http://www.intersindical.org.br/intersindical/quem-somos>. Acesso em: 02 de Mai. 2016.

[80]Fundada em Congresso Nacional realizado na cidade de São Paulo nos dias 28, 29 e 30 de março de 2014.

> A Conlutas surge em março de 2004, a partir de algumas correntes que, até então, integravam a CUT: o Movimento por uma Tendência Socialista (MTS), ligado ao Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado (PSTU) e algumas correntes do Partido Socialismo e Liberdade (PSOL), entre elas o Movimento de Esquerda Socialista (MÊS), o Movimento de Ação Sindical (MAS) e o Movimento Terra, Trabalho e Liberdade (MTL). Em segundo lugar, essas correntes opunham-se à participação da central nos organismos tripartites (o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social - CDES - e o Fórum Nacional do Trabalho - FNT) criados pelo governo para discutir as reformas previdenciária, tributária, trabalhista e sindical. Ao reunir representantes de governos, empresários e trabalhadores, esses organismos tripartites tinham como objetivo, na nossa compreensão, construir consensos em torno das questões mais polêmicas e minimizar uma eventual reação dos trabalhadores às políticas a serem adotadas. As correntes que formaram a Conlutas consideram o tripartismo uma forma de cooptação e de conciliação de classe. Além disso, opunham-se ao projeto de reforma em discussão, na medida em que entendiam que as mudanças pretendidas levariam à centralização do poder nas cúpulas sindicais, reduzindo o espaço de resistência das correntes minoritárias e funcionando, assim, como uma porta de entrada para a reforma trabalhista. A saída dessas correntes foi provocada, fundamentalmente, por dois fatores. Em primeiro lugar, suas lideranças e seus militantes eram contrários à posição acrítica e passiva assumida pela CUT frente ao governo Lula, um governo que, além de manter os principais eixos da política macroeconômica do governo Fernando Henrique Cardoso, promoveu e/ou tentou implementar, sobretudo em seu primeiro mandato, uma série de reformas que reduziram ou ameaçavam reduzir direitos trabalhistas. (GALVÃO, 2006; 2009 *apud* TRÓPIA; GALVÃO; MARCELINO (2013)[81].

3.3 Os reveses enfrentados pelo movimento sindical

A atividade sindical vem sofrendo ao longo do tempo duros ataques a sua liberdade e autonomia de atuação por parte do MTPS, do MPT, da Justiça do Trabalho e do STF. Questões que, dentre outras, passam pelo limite máximo de dirigentes sindicais, destinação de uso da contribuição sindical e proibição de cobrança da taxa assistencial por parte dos trabalhadores não associados ao sindicato. O número máximo de dirigentes sindicais com direito à estabilidade no emprego foi objeto de discussão do TST com a Súmula 369 e no STF no acórdão que teve como relator o Ministro Carlos Velloso (Recurso Extraordinário nº 193.345-3-SC) firmando-se o entendimento de que somente sete diretores efetivos e sete suplentes têm direito à garantia provisória de emprego, conforme previsto no art. 8º

[81]A reconfiguração do sindicalismo brasileiro nos anos 2000: as bases sociais e o perfil político-ideológico da Conlutas. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-62762013000100005>. Acesso em: 02 de Mai. 2016.

da Constituição Federal e no art. 543 da CLT. Outra discussão é referente a quem caberia registrar as entidades sindicais, considerando a autonomia e liberdade sindical, garantidas pela Constituição. O registro sindical[82] é condição indispensável para que a existência do sindicato seja reconhecida em todas as esferas do Estado (Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário) e perante as entidades empresariais. O STF com a edição da Súmula 677 de 2009 firmou o entendimento de que cabe ao MTPS registrar as entidades sindicais.

Além disso, a liberdade e autonomia sindical estão obstadas pela unicidade sindical que impede a existência de mais de um sindicato da mesma categoria numa mesma base territorial e pela contribuição sindical[83] (imposto sindical) compulsória. Estas duas disposições legais reforçam o caráter corporativista da estrutural sindical brasileira e a possibilidade de intervenção por parte do Estado fazendo com que o MPT e o MTPS fiscalizem o uso e a destinação da contribuição sindical. O TST firmou entendimento sobre a possibilidade da contribuição assistencial ser cobrada dos não associados ao sindicato, conforme o Precedente Normativo[84] nº 119 ou da Orientação Jurisprudencial 17 da Sessão de Dissídios Coletivos. Em 2014 o TST tentou alterar o seu entendimento sobre este assunto numa reunião extraordinária, mas a possível alteração não foi alcançada por falta de concordância da maioria absoluta dos Ministros.

Por todas estas interferências e restrições, em 2014, seis centrais sindicais brasileiras, a CTB, CUT, CGT, FS, NCST e a UGT foram até a OIT encaminhar denúncia ao Conselho de Administração contra o TST e o MPT referente à contraposição destes ao desconto assistencial de não associados ao sindicato e pela falta de medidas contra o ajuizamento de interditos proibitórios, por parte dos empresários, como forma de inviabilizar as greves.

Leôncio Martins Rodrigues (1999) ressalta que a intervenção estatal na vida sindical suscita discussões como a manutenção ou não da contribuição sindical, com divergências entre as correntes internas da CUT sistematizadas em três posições: 1) o fim do imposto em longo prazo; 2) extinção imediata; e 3) a defesa do bom uso

[82]É controlado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme a Portaria MTPS nº. 186 de 2008.
[83]De acordo com o artigo 579 e seguintes da CLT, a contribuição sindical é devida por todos os trabalhadores "de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão", correspondente a um dia de trabalho. Do total do valor arrecadado será destinado 60% para o sindicato respectivo; 15% para a federação; 5% para confederação correspondente; e 20% para Conta Especial Emprego e Salário.
[84]Configura-se como jurisprudência dominante do TST em dissídios coletivos.

desta arrecadação. O tema pluralismo sindical passa a ser visto pela CUT como crucial na luta pela unidade dos trabalhadores, entendido como um reflexo da livre escolha destes da pertinência de se organizarem em um ou mais sindicatos na mesma base territorial.

França (2013) sustenta que a estrutura sindical brasileira, determinada pela CLT, é "uma forma de organização dos trabalhadores extremamente fragmentada e verticalizada" (2013, p. 95), permitindo a manutenção dos chamados "sindicatos de carimbo" (*Ibid*, p. 96) como sendo aqueles sem representatividade nas bases. Por sua vez, Romita (*Apud* AROUCA, 2013, p. 363) afirma que "o Brasil é, assim, o único país no mundo cujo ordenamento contempla este verdadeiro atentado à liberdade sindical, que é o instituto da contribuição sindical compulsória". Isso fez com que o MPT criasse uma coordenadoria especialmente para tratar de questões sindicais, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS), competindo-lhe apurar "os atos que importem em malversação ou dilapidação do patrimônio das associações ou entidades sindicais (sob o argumento de que) são de interesse público tutelável pelo Ministério Público do Trabalho" (*Ibid*, p. 366).

Como se tudo isso não bastasse, o problema da dessindicalização conflui para mitigar a força e a representatividade sindical, em função de diversos fatores, embora a abrangência dos sindicatos nunca tenha sido exponencial, por isso, autores como Boltanski e Chiapello (2009) falam em "legitimidade eletiva" (*Ibid*, p. 289). Nos dias atuais, os sindicatos já não mais propiciam melhorias aos seus representados e, sim, dividem com eles a cota de sacrifícios e retrocessos. A dificuldade de renovar doutrinas, reinventar-se e apresentar propostas que engajem os trabalhadores faz do sindicato, cada vez mais, um espaço de pouco interesse, inclusive, porque não se tem conseguido produzir respostas adequadas às transformações profundas por que passa o mundo do trabalho decorrentes dos processos de flexibilização produtiva e das relações de trabalho desencadeadas a partir da década de 1980 nos países capitalistas. As instâncias sindicais não têm conseguido renovar de forma dinâmica a sua agenda de atuação, enquanto as representações do capital mostram-se mais hábeis neste aspecto e, assim:

> [...] os partidos e os sindicatos sobre os quais recaía a crítica foram atraindo cada vez menos militantes, quando não eram acusados de se terem tornado retrógrados e sectários e de se voltarem apenas para o serviço de algumas minorias corporativas indevidamente privilegiadas. (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 306)

De acordo com Leôncio Martins Rodrigues (1999), na década de 80 houve queda geral no índice de sindicalização[85], apesar de as taxas serem mais elevadas na Europa do que em outros continentes. O processo de dessindicalização também passa pela diminuição de conflitos e greves porque:

> O melhor e mais comum, mas não o único, instrumento de efetivação da força do sindicalismo está na capacidade de as lideranças sindicais causarem algum tipo de prejuízo aos empregadores (e também ao governo). Nas democracias, o instrumento por excelência para alcançar esse objetivo é a paralisação de atividades econômicas ou de outro tipo de atividade (quando se trata da administração pública), ou seja, cortar o fornecimento da força de trabalho para as empresas ou para o governo (*Ibid*, 1999, p. 119).

Para Leôncio Martins Rodrigues (1999), o poder sindical caracteriza-se pela capacidade de articulação da liderança sindical garantindo êxito às reivindicações ou impedindo transformações prejudiciais aos trabalhadores. O autor questiona se a redução de sindicalizados reduz o poder sindical, isto é, se enfraquece o seu poder de contraposição e pressão ou diminui a força política dos dirigentes sindicais. Ele entende que “nas democracias de massa, o poder sindical se expressa basicamente por duas vias: a política e a econômica” (*Ibid*, p. 120). Da mesma forma, o poder sindical é capaz de influenciar no sucesso do processo eleitoral e na escolha de candidatos para o legislativo. Da mesma forma, a redução do número de trabalhadores sindicalizados repercute diretamente no poder político dos dirigentes sindicais, considerando que a legitimidade destes se mostra fragilizada como interlocutores junto ao governo e ao parlamento. Há dificuldades em homogeneizar as demandas e interesses dos trabalhadores da base, o que dificulta a unificação da luta. Dessa forma, em pesquisa recente, Jácome Rodrigues e Ramalho (2014) analisaram a ação sindical brasileira, baseados em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e encontraram alguns dados referentes aos índices de sindicalização, nas últimas duas décadas. Os dados por eles analisados demonstram estabilidade nas taxas nacionais, mas alterações no perfil do sindicalizado com o crescimento da sindicalização no meio rural e da participação feminina. Em contrapartida, constatam a queda de sindicalização nas regiões que antes representavam a maior atuação e consciência sindical:

[85]Considerando como referência os anos de 1970 a 1988, a sindicalização caiu de 35% para 28% no conjunto dos países (RODRIGUES, Leôncio Martins, 1999).

> [...] a taxa de sindicalização no Brasil tem se mantido, relativamente, constante nas últimas duas décadas, variando entre 19% a 17%, apesar das mudanças ocorridas no âmbito do trabalho e da produção. Os sindicatos passam de quase 11 milhões de associados em 1992, para algo em torno de 16 milhões no ano de 2012, enquanto a população ocupada adulta aumentou de 57,6 milhões para 91,3 milhões (JÁCOME RODRIGUES; RAMALHO, 2014, p. 381-403).

Como o sindicato é caracterizado como "representante compulsório" (CARDOSO, 2003, p. 210) da categoria o que não é nem democrático e muito menos revela liberdade de escolha ou opção por parte dos trabalhadores, é difícil conquistar novos adeptos. E quando isso ocorre, não é por ganhos obtidos em negociações coletivas, pela simples razão de que, com muita frequência, os trabalhadores filiados buscam apenas usufruir os serviços prestados pela entidade sindical. Dessa forma, sua situação financeira apresenta-se como uma questão delicada, levando à crise de representação e de ação e, consequentemente, a sua crise de legitimidade (*Ibid*).

Pastore (2006) relata que, na Europa dos anos 80, os trabalhadores destruíram automóveis, o que ficou conhecido como "operação vaca brava"[86], e, desde então, as relações entre trabalhadores e patrões sofreram mudanças. Passou-se a compreender que "se não acabassem com a guerra interna, jamais venceriam a guerra externa – a da competição nacional e internacional" (PASTORE, 2006, p. 135). O autor vale-se do estudo publicado pelo Instituto Europeu dos Sindicatos dos Trabalhadores, em Bruxelas, na Bélgica (2011), com o objetivo de responder se os sindicatos no mundo ocidental "sobreviverão ou serão extintos ao longo do século XXI?" (*Ibid*, p. 153). A esse respeito, o então presidente Lula, no seu discurso proferido na OIT em 02 de junho de 2003, já expressava sua preocupação com este tipo de cenário: "Se as organizações sindicais não adotarem uma nova atitude, perderão espaço para outras organizações do movimento social" (PASTORE, 2006, p. 154).

Apesar dos indícios de crise no meio sindical, ainda se está muito longe de um colapso, mesmo reconhecendo a opção por estratégias defensivistas, o que passa pela necessidade de reorganização e/ou reconstrução da agenda sindical. Iram Jácome Rodrigues e Ramalho (2014) explicam que isto é norteado por duas questões centrais: 1) se a representação sindical deve se pautar para o trabalho e emprego ou para questões sociais mais gerais e; 2) se a ação sindical deve ser

[86]Movimento grevista dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo (SP) em 1985.

voltada para o coletivo ou para o individual. Outra questão crucial diz respeito à renovação de temas como solidariedade e identidade através do trabalho, considerando as mudanças impostas pelo capitalismo, questões que dificultam a atuação sindical e contribuem para a diminuição da taxa de sindicalização. As lideranças sindicais não compreendem que o exercício e o reconhecimento do poder têm passado por mutações não só em função da ingerência do Estado, ou pela reconfiguração do trabalho ou da formação do novo *ethos* do trabalhador. “O poder é um fator em todos os campos em que tenhamos de lutar, competir ou organizar” (NAIM, 2013, p. 35), ou seja, a distribuição do poder e o comportamento de quem o detém pesa de forma decisiva no resultado da atividade sindical.

Conforme Kaufmann (2005), a OIT tem demonstrado preocupação sistemática com a defesa dos direitos e princípios fundamentais no trabalho e com a liberdade e autonomia sindical, dando destaque ao combate às práticas antis-sindicais, compreendidas como aquelas condutas, atos ou práticas capazes de promover prejuízos a empregadores, empregados, Estado e sindicatos. Esta organização busca estimular o Estado a se abster de intervir na autonomia e liberdade sindical e segundo Barros (2001):

> [...] são três, atualmente, as prioridades da OIT para o futuro em relação à liberdade sindical: ”incentivar a constituição de sindicatos de empregados e de sindicatos de empregados e a respectiva afiliação, sem temor de represálias ou intimidações”; “fomentar um comportamento mais aberto e construtivo, tanto no setor público como no privado, em relação à representação livremente eleita de trabalhadores com o estabelecimento de métodos de negociação e formas complementares de cooperação sobre condições de trabalho”; e “lutar para o reconhecimento pelas autoridades públicas de que uma política do mercado de trabalho correta, baseada no respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, pode contribuir para o desenvolvimento econômico, político e social estável, num cenário de integração econômica internacional (*Ibid*, p. 88).

Iram Jácome Rodrigues (1995), ao falar do papel do sindicalismo na construção da democracia brasileira, demonstra a dificuldade dos sindicatos em responderem adequadamente às principais demandas sociais contemporâneas. Os direitos sociais e trabalhistas terão uma maior possibilidade de serem efetivados se os sindicatos assumirem papel de catalisadores das demandas dos trabalhadores e atuarem como guardiões de todo um legado construído ao longo do tempo. A situação das lideranças sindicais não é nada fácil considerando o sustentado por Estanque (2005),as tarefas impostas ao sindicalismo passam: 1) pelo reforço da confiança nos sindicatos; 2) pela renovação dos quadros dirigentes e sindicalizados,

dando espaço aos jovens e mulheres; e 3) pela diminuição da burocratização interna. Ou seja, a participação na vida sindical e política torna-se exceção, por isso conforme Pastore (2006), o então presidente Luís Inácio “Lula” da Silva (2003) teria conclamado os sindicalistas a assumirem uma nova postura, com a seguinte advertência:

> Não temos o direito de continuar a fazer o mesmo tipo de sindicalismo que fazíamos há 20 ou 30 anos. É preciso que cada um de nós repense o papel que o movimento sindical tem, para que tenha credibilidade junto aos trabalhadores. Os dirigentes sindicais precisam adotar uma atitude política, não de filiação a partidos, mas que tome consciência de que muitas coisas que acontecem no mundo do trabalho são decididas fora do mundo do trabalho (PASTORE, 2006, p. 151).

Esse cenário de retrocesso social é nutrido pelo medo do desemprego em favor da docilidade dos trabalhadores agravada pela falta de atuação sindical, assim aqueles “participaram em certa medida daquilo que se poderia descrever como sua própria exploração” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 284). Dessa forma, a possibilidade de estancar o retrocesso dar-se-á por intermédio de sindicatos fortes, o que é comprometido pelos “deslocamentos do capitalismo” (*Ibid*). Isso também acarreta a falta de unidade coletiva, o que faz os autores falarem em “ambiguidade paralisante dos novos dispositivos” (*Ibid*, p. 300) empresariais que igualmente afetaram a atuação sindical, que ora se coloca contra qualquer tipo de proposta patronal e ora adere às mesmas:“[...] o rótulo sindical deixou de se mostrar determinante para previsão das atitudes, pois estas evoluíram de modo desordenado em cada sindicato, indo a denúncia virulenta ao apoio ativo” (*Ibid*, 2009, p. 300).

Para Campero *et al* (1994) os sindicatos devem superar os seus pontos fracos, os quais seriam: a) fraqueza representativa na empresa, considerando que “o sindicalismo (foi) construído mais de cima para baixo do que de baixo para cima” (*Ibid*, p. 80); b) fraqueza como ator nacional reconhecido e 3) legitimidade societária mais difusa e limitada. Ao superar suas deficiências, o sindicalismo compreende que não pode mais defender o tipo de regulação estatal das relações de trabalho até então vigentes, pois:

> A lógica da operação da nova ordem econômica exige a transição para uma regulação geral menos regulamentarista e flexível, que dê preeminência à negociação coletiva como fonte de criação de normas, protegendo

> adequadamente os atores da negociação e dotando-os com eficazes instrumentos normativos para a sua função (*Ibid*, p.80).

Mesmo o movimento sindical encontrando fortes obstáculos para vicejar no atual estágio de desenvolvimento capitalista, tendo a desagregação de interesses por parte dos trabalhadores acrescida da ausência de lealdade e de solidariedade dentro do movimento, o sindicato ainda é o *locus* privilegiado na luta pela melhoria das condições de vida dos trabalhadores. Aprender a transigir é um passo determinante no sentido de buscar soluções conjuntas, a despeito das divergências nos modos de atuação. A partir dessa constatação é que algumas centrais, dentre elas a CUT, concluíram que era chegado o momento de estabelecer uma nova estratégia. A CUT, ao privilegiar o diálogo ao invés do confronto, consegue em uma atuação mais pragmática conquistar maiores benefícios para os trabalhadores, como por exemplo, melhores condições de trabalho e benefícios como vale-refeição, plano de saúde, etc. Isso só se tornou possível com ações concretas e não só com iniciativas de confronto e por isso, conforme dito a central inculcou um novo formato de agir, o que será analisado no capítulo III.

4 A trajetória da CUT ao longo do tempo

Nesse capítulo inicia-se abordando o momento em que a negociação coletiva foi concebida como tal e os resultados experimentados no Brasil a partir de 1964 até os anos 2000. Logo após, será abordada a mudança de estratégia da CUT para se tornar interlocutora importante na relação com o Estado e os empresários, bem como ser reconhecida pela sociedade como um ator social importante. O norte da CUT não mudou, ela está aferrada na luta e na defesa dos direitos dos trabalhadores e na melhoria das condições de vida destes. A CUT segue defendendo a valorização da negociação coletiva, a representação de trabalhadores na empresa, o impedimento da demissão imotivada, etc.. Para bem dispor de resultados, ela considera importante valer-se dos canais de negociação e de diálogo, reservando o confronto somente como último recurso. Aqui será dado mais destaque à negociação coletiva e à luta da central contra a desregulamentação ou flexibilização dos direitos trabalhistas.

4.1 A negociação coletiva: origem e resultados obtidos

A negociação coletiva tem a sua origem no movimento socialista fabiano na Inglaterra. Nasar (2012), Gorostiza (2003), OIT (2011), Morais (1996), Krein; Dias e Colombi (2015) e Dedecca (2015) fazem menção à importância da sociedade fabiana na liderança do movimento sindical no sentido de organização de estratégias de mobilização capazes de obter conquistas trabalhistas. O grupo dos fabianos tinha como membros mais exponenciais Sidney Webb e George Bernard Shaw e posteriormente começou a contar também com Beatrice Webb. Este grupo de ideologia socialista, fundado em Londres no final de

1883 e início de 1884 tinha como estratégia dar fim às injustiças econômicas e sociais, defendendo a ideia de que a transição do capitalismo para o socialismo poderia ser realizada por meio de pequenas e progressivas reformas.

A intenção dos fabianos era "introduzir gradualmente o socialismo impregnando toda a existência das forças da sociedade com ideais e princípios coletivistas" (NASAR, 2012, p. 142). Eram avessos à institucionalidade partidária e propugnavam mudanças graduais, por serem também avessos à prática revolucionária. A sociedade fabiana teve papel importante na formação do movimento trabalhista britânico, embora, ao longo do tempo, o movimento sindical tenha passado a enxergá-la como incentivadora de práticas paternalistas em favor dos trabalhadores. Segundo Nasar (2012), os Webb investiram na ideia de um Estado dotado de "uma rede de proteção governamental" (*Ibid*, p. 152):

> Vimos que não cabe somente ao governo promover as futuras gerações [...]. Em resumo, fomos levados a reconhecer uma nova forma de Estado, que se pode denominar 'Estado do Bem-Estar' e que se distingue do 'Estado policial' (Beatrice Webb *apud* NASAR, 2012, p. 152).

Por isso, Gorostiza (2003) assevera que a sociedade fabiana apostava na construção de uma sociedade mais justa, via reformas sociais:

> El objetivo último de losfabianos era lasocialización de todas las rentas económicas por medio de latributación o lanacionalización, de forma que pudieran ser usadas para fines públicos (seguros sociales, provisión de capital para inversión pública, etc.). (GOROSTIZA, 2003, p. s/número).

Morais (1996) observa que diversos teóricos sociais, dentre eles os Webb, já se preocupavam no fim do século XIX com a democracia dentro dos partidos políticos e organizações sindicais. De tal sorte que os Webb defendiam que caberia aos sindicatos o papel de lutar pelas melhorias de condições de trabalho mediante negociação coletiva. O que é reafirmado por Krein; Dias e Colombi (2015) que para os Webb o papel reservado aos sindicatos era de criar "mecanismos de controle social e regulação que substituíssem a autorregulação do mercado e o despotismo patronal" (KREIN; DIAS; COLOMBI, 2015, p. s/número). Dedecca (2015) acresce a estas colocações, o fato de que os Webb sustentavam a necessidade de o Estado intervir e regular as relações de trabalho como forma de evitar excessos por parte dos empresários, conforme também defendido pelo movimento ludista. Isso seria uma forma de combater o laissez-faire e, segundo Gorostiza (2003), justificaria os

motivos dos Webbs demonstrarem preocupações com a função dos sindicatos na sociedade:

> […] el sindicalismo, con líderes técnicamente formados y una postura responsableenlosprocesos de negociacióncolectiva, llegaría a desempeñar una funciónsobresalienteenlaadministración de laindustria de los estados democráticos, convirtiéndoseenauténtico servidor delbienestarcolectivo. (GOROSTIZA, 2003, p. s/número).

Parte das análises e propostas do casal Webb encontra-se no livro Democracia Industrial, publicado em 1897, no qual eles apresentam um estudo sobre os sindicatos. Entre as proposições apresentadas estava a criação de um salário-mínimo para todas as categorias de trabalhadores, exceto os rurais e empregados domésticos. Para os Webb a regulação estatal criaria melhores condições de trabalho e formas de erradicar a pobreza, por isso eram avessos ao assistencialismo e defendiam a necessidade de se criar limites ao laissez-faire. A OIT (2011), em seu manual sobre negociação coletiva e resolução de conflitos no serviço público, afirma que "Sidney e Beatrice Webb documentaram o "método de negociação coletiva" como um meio de solucionar conflitos em países industrializados" (WEBB & WEBB *apud* OIT, 2011 p. 13). No referido manual chama-se a atenção para a necessidade do diálogo social e da negociação coletiva, inspirados nas propostas do casal Webb:

> O diálogo social, que inclui a negociação coletiva, constitui um dos princípios fundamentais da OIT. Ele deve ser visto como um elemento inseparável da regulação das relações de trabalho no setor público. O diálogo e a negociação podem e devem ser fatores essenciais na promoção da eficácia, desempenho e equidade na administração pública. Como há interesses divergentes envolvidos, no entanto, nenhum dos dois está isento de conflitos. (OIT, 2011, p. III). A negociação coletiva e a concertação política podem ser interpretadas como os dois tipos mais comuns de negociação. A negociação coletiva é uma das formas mais generalizadas de diálogo social e foi institucionalizada em diversos países. Consiste nas negociações entre um funcionário, um grupo de empregadores ou representantes de empregadores e representantes dos trabalhadores com o objetivo de determinar questões relacionadas a salários e condições de emprego (ISHIKAWA *apud* OIT, 2011, p. 20).

No Brasil, apesar das restrições conferidas à negociação coletiva como fonte de direito trabalhista, pode-se dizer que são produzidos alguns resultados promissores, o que tende a reforçar os argumentos por uma maior a utilização deste instrumento. Amorim (2015), ao apresentar uma retrospectiva das negociações coletivas a partir de 1964 até os anos 2000, observa que, antes de 1978, as negociações coletivas eram obstaculizadas e difíceis de serem levadas adiante

devido à forte intromissão da Justiça do Trabalho sobre as suas deliberações normativas. Por causa disso, a Justiça do Trabalho podia definir mediante acordo ou decisão judicial quais direitos e reajustes salariais eram cabíveis numa negociação coletiva. Com o advento dos Decretos 15 e 17 de 1966 e o Decreto-lei 229 de 1967, vetou-se à Justiça do Trabalho homologar acordos ou conceder reajustes salariais superiores aos oficialmente determinados, isto é, garantidos por lei. Ainda de acordo com o mesmo autor, nesse período houve considerável redução dos acordos e convenções coletivas. É preciso que se diga que isto também se devia à forte repressão estatal em virtude da chamada lei de greve, Lei 4330 de 1964 e do Decreto-lei 1.632/78.

Os desdobramentos da crise do petróleo em 1973 na economia mundial e brasileira trariam novas dificuldades para as futuras negociações coletivas. Vale lembrar que o período compreendido entre 1978 e 1985 foi marcado pelo processo de redemocratização do país, pela eleição, ainda que de forma indireta, do primeiro presidente civil pós-regime militar. Amorim (2015) demonstra, com base em indicadores de inflação e taxa de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) que a dívida externa e o índice de desemprego redundaram num período de instabilidade econômica e política. Ao analisar as políticas salariais dos períodos de 1979-1982 e 1983-1985, o referido autor observa que, no primeiro período, a lei 6.708/79 modificou a política salarial, passando a dispor sobre a correção automática dos salários e questões econômicas a ela relacionadas, modificando-se, assim, a política salarial, que passou a ter as seguintes características: reajuste semestral calculado com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), escalonado por faixas salariais; aumento real negociado com base na produtividade do setor de cada categoria profissional; possibilidade de a Justiça do Trabalho fixar percentual de produtividade na falta de acordo entre as partes (AMORIM, 2015).

A partir da lei 6.708/79 tornou-se possível aos trabalhadores alcançarem ganhos salariais acima dos índices de reposição determinados pela lei, mediante negociação coletiva. Mesmo assim, o autor relata que num pequeno espaço de tempo, entre 1983 e início de 1986, houve seis decretos sobre reajuste salarial e apuração dos índices INPC, entre os quais o Decreto-lei 2.012/83 que dispunha da política salarial e outras questões econômicas. De forma diferente, no mesmo ano, o decreto-lei 2.045/83 garantiu a possibilidade de ganho real via produtividade, gerando descontentamento da parte do movimento sindical, pois dificultava a

negociação coletiva por aumentos salariais “acima dos índices oficiais, que já eram defasados em relação à inflação” (*Ibid*, p. 15). A forma encontrada pelo movimento sindical para buscar a reversão do que ficara disposto foi deflagrar a primeira greve-geral pós-regime militar a qual resultou em intervenções nos sindicatos de bancários e metroviários em São Paulo.

A despeito das intervenções, o movimento sindical conseguiu o seu intento, uma vez que o Congresso Nacional acabou rejeitando o decreto-lei 2.045/83, dando ensejo ao Decreto-lei 2.064/83, que acabou, por sua vez, sendo substituído pelo Decreto-lei 2.065/83. Assim, ocorreu o retorno do reajuste por faixas salariais com direito à reposição integral da inflação até o limite de três salários mínimos. Esse decreto-lei propunha que as negociações coletivas a partir de 1985 sofressem “progressiva redução da garantia de reposição da inflação, contida na política salarial, com o objetivo de estabelecer a livre negociação” (*Ibid*). Tratava-se de buscar uma política de combate à inflação cuja medida foi contestada pelo movimento sindical mediante greves que obtiveram como resultado positivo a reposição salarial acima do previsto em lei. Nesse período, as estratégias de trabalhadores e empresários diferiam quanto às negociações coletivas e quanto à possibilidade da Justiça do Trabalho resolver o impasse:

> Para os trabalhadores, a estratégia mais interessante seria: a) obter o benefício pela negociação; b) transformar o caso em impasse; c) encaminhar a solução à Justiça do Trabalho. Do lado patronal, o conhecimento da estratégia dos trabalhadores levaria ao seguinte procedimento: a) manter suas ofertas iniciais na mesa de negociação bem baixa; b) reservar suas concessões para o âmbito da Justiça do Trabalho, em geral na conciliação (PASTORE; ZYLBERSTAJN, 1988:88 *apud* AMORIM, 2015, p. 21).

Entretanto, o autor diverge dos autores por ele citados no que concerne ao fato da estratégia dos trabalhadores ante a Justiça do Trabalho ter obtido maior sucesso a partir do início da Nova República, iniciada com o fim do regime militar. Contudo, entende que este período caracteriza-se como um marco da iniciativa dos sindicatos em favor das negociações descentralizadas:

> A criação de centrais, greves gerais, ou mesmo o fato de diretorias afastadas por intervenções continuarem a negociar em nome de suas categorias, foram alguns dos vários exemplos de superação das leis trabalhistas (*Ibid*, p. 24).

Nesse período, o movimento sindical vinculado ao novo-sindicalismo demonstrou-se ambivalente em sua estratégia de negociar, e conforme Amorim (2015), baseando-se em Pastore e Zylberstajn, havia:

> [...] como tendência geral o encaminhamento para uma articulação entre o sistema estatutário-centralizado (pressão por políticas salariais melhores, acordos mínimos ao nível das federações) e o negocial-descentralizado (aprofundamentos das reivindicações e acordos ao nível da empresa), justificando-se assim sua ambivalência (*Ibid*, p. 26).

De 1986 até o final dos anos 90, a sociedade brasileira enfrenta ciclos inflacionários, os quais o governo tentou controlar com planos econômicos nos anos de 1986[87], 1987[88] e 1989[89]. Todos esses planos fracassaram e os trabalhadores sofreram considerável prejuízo salarial, alguns desses prejuízos foram recuperados mediante ações judiciais perante a Justiça do Trabalho. A estratégia preponderante do movimento sindical, conforme foi o retorno por negociações centralizadas. A partir de 1990 em diante “a economia brasileira sofreu forte inflexão” (*Ibid*, p. 34), tendo o Plano Real[90] êxito na luta contra o processo inflacionário. O impacto desse plano nas negociações coletivas permitiu aos trabalhadores conseguir parcial reposição salarial num ambiente econômico mais estável que o anterior. Além do que, adveio a edição da MP 794/94 que regulamentou o pagamento da participação nos lucros e resultados da empresa.

Como contraponto a esses avanços, a situação de desemprego estrutural promovida pela lógica da reestruturação produtiva empurrou os sindicatos “para negociações coletivas em torno da flexibilização da jornada de trabalho e dos planos de demissões incentivadas” (*Ibid*, p.37). Desde então, a mudança na estratégia do movimento sindical ainda teve como fortes fatores de influência os efeitos da adoção de políticas governamentais de inspiração neoliberal e o impacto da intensificação da globalização econômica. Um dos reflexos disto correspondeu à frequência das

---

[87] Plano cruzado, decreto-lei 2.284/86, tendo como algumas medidas a substituição da moeda cruzeiro para cruzado; parcial correção monetária, exceto FGTS e PIS; congelamento de preços; correção dos salários segundo o salário médio dos últimos seis meses, com um abono de 15% para o primeiro e 8% para os demais. Foi vedada a correção anual e a reposição salarial. Criou-se a escala móvel de salário com “gatilho” disparando com inflação igual ou superior a 20%%.

[88] Plano Bresser, decretos-lei 2.335/87 2.336/87 e 2.337/87, com novo congelamento de preços e salários, por prazo máximo de 90 dias, mas mantida a indexação.

[89] Plano Verão, lei 7730/89. Adotando-se regra dupla de indexação: 100% da inflação acumulada na data base de reajuste, e reajuste mensal pleno pelo IPC. Repetiu-se o esquema de indexação do Plano Bresser, mas a unidade temporal básica foi encurtada de um trimestre, para um mês.

[90] MP 434 27/02/1994, reeditada como MP 457 de 29/03/1994. Instituiu a Unidade Real de Valor (URV) para desindexar a economia, estabeleceu-se regras de conversão e uso de valores monetários, e criou uma nova moeda, o Real.

alianças entre as centrais sindicais e o assento em mesas tripartites, contando com a presença do Estado e de representantes dos trabalhadores e empresários, ou seja:

> [...] os sindicatos brasileiros tiveram que enfrentar novos ambientes e temas de negociação, como por exemplo, reestruturação produtiva e formação profissional, atuando tanto no nível das empresas quanto no nível institucional (*Ibid*, p. 43).

Nos anos 2000, sobre os auspícios da estabilização da moeda e do controle inflacionário obtido pela aplicação do Plano Real, o movimento sindical experimenta aumentos reais de salários mediante negociação coletiva. De acordo com Madureira (2004), os acordos ou convenções coletivas são fontes formais autônomas do Direito do Trabalho nas quais a vontade dos interlocutores sociais são consideradas sem a participação do Estado e as cláusulas negociadas podem sobrepor-se à lei, desde que ampliem direitos, não se permitindo que os reduzam. Este autor defende o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva, o qual assegura que esta permita a criação de normas “em harmonia com a normatividade estatal [...] em realização ao princípio democrático de descentralização política e de avanço de autogestão social pelas comunidades localizadas” (MADUREIRA, 2004, p. s/número). Inclusive a OIT, na sua Convenção 154, aborda a negociação coletiva de trabalho no sentido de estimulá-la como forma livre e voluntária e, conforme o seu artigo 2º, ela tem por função:

> [...] fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez (SÜSSEKIND, 1998, p. 338).

Portanto, a negociação coletiva tem reconhecimento como instrumento jurídico no Direito do Trabalho brasileiro e, desde a CF/88, faz-se presente na interlocução e no enfrentamento entre sindicatos de trabalhadores e representação patronal, por isso, não é de se estranhar que a CUT busque incentivá-la e aprimorá-la. Desde o III CONCUT, em 1988, a CUT passou a lançar mão do diálogo social para, conjuntamente com a negociação coletiva, ocupar o espaço social como um dos protagonistas legitimados para dialogar com o Estado e os empresários e apresentar soluções para toda sociedade no campo dos direitos trabalhistas e sociais.

4.2 A CUT, o diálogo social e os novos rumos

A estratégia adotada pela CUT, a partir do seu III Congresso Nacional em 1988, veio acompanhada pela alteração estatutária e a concentração do poder na cúpula da central em detrimento da base. A esse respeito Iram Jácome Rodrigues (2011), França (2013) e Antunes (1995) alinham suas interpretações sobre a estratégia definida de enfrentamento com o Estado e campo empresarial pela CUT. De acordo com Iram Jácome Rodrigues (2011),o mote principal desse congresso foi discutir o papel a ser desempenhado pelo movimento sindical, tendo como protagonista propositora a corrente sindical denominada Articulação[91]. A partir daí, começarão os enfrentamentos com as correntes sindicais de esquerda da central na medida em que os programas de luta se repetem nos congressos, com prioridade a um programa para o país em detrimento da luta sindical. Portanto, a estratégia da Articulação de promover reformas estatutárias tinha por finalidade "diminuir o peso das correntes mais à esquerda" (IRAM JÁCOME RODRIGUES, 2011, p. 115).

Ou seja, o confronto entre duas alternativas sindicalismo-CUT e CUT-organização fez desta última a vencedora em sua proposta de caráter propositivo, substituindo o "NÃO" pela indicação de "soluções para os problemas sociais, políticos e econômicos do país" (*Ibid*, p. 117). Dessa opção resultou o abandono da concepção movimentista até então praticada pela central em favor da visão mais organizativa, firmando, assim, a intenção de privilegiar o diálogo e, não, o enfrentamento, abrindo espaço para a ambiguidade na prática sindical da negociação versus confronto.

A CUT se valer-se-á disto para justificar sua postura mais branda e de diálogo com os empresários. A postura de intransigência diante do Estado brasileiro e combatividade em relação ao capital, adotada na primeira metade da década de

[91]Cf. site da correte, ela foi criada em fevereiro de 1987, durante Encontro Nacional da CUT, em Taboão da Serra (SP). A intenção da corrente era de unir sindicalistas cuja concepção era construir e fortalecer a CUT como uma instância que mobiliza, organiza e está à frente das lutas da classe trabalhadora, e não somente como um movimento. A democracia foi e é o princípio movente da ArtSind, por isso, a criação da corrente foi marcada pela construção de um espaço de reflexão que tem na diversidade e no respeito às diferenças e ao contraditório sua maior virtude. O objetivo de garantir a organização dos(as) trabalhadores(as) e o fortalecimento da CUT é comum a todos e assegura o equilíbrio na construção coletiva. Disponível em <http://articulacaosindical.com.br/nossa-historia/historia-da-artsind/>. Acesso em: 04 de Mai. 2016.

1980, explicava-se pelo caráter autoritário do regime militar daquela época e pela conjuntura social, política e econômica pós-promulgação da CF/1988. A partir de então, estava em vigor a primeira constituição pós-regime militar, resultado de uma intensa disputa entre dois grupos, conforme mencionado no capítulo anterior. Além disso, todas as forças políticas antes agregadas em um só partido, o MDB, poderiam agora se organizar de forma independente e o país começaria a viver nova espiral inflacionária nos governos Sarney e Collor. A reestruturação produtiva começa a impor modificações e, conforme França (2013), as transformações nas formas de organização da produção capitalista ocorridas no final dos anos 80 e início dos 90:

> [...] denominadas por muitos como reestruturação produtiva, influenciará o movimento sindical, tanto no Brasil quanto nos principais países capitalistas e serão fatores que impulsionarão mudanças no perfil da classe trabalhadora e nas estratégias sindicais (FRANÇA, 2013, p. 13).

A partir de então, a CUT irá se adequar gradativamente à institucionalidade vigente, suavizando o seu discurso e sua postura diante das forças empresariais e do poder estatal. Para a CUT irá se instalar o dilema de perseguir medidas pactuadas e consensuadas, o que para muitos (trabalhadores, sindicalistas, juristas e estudiosos do mundo do trabalho) é compreendido como se o novo sindicalismo tivesse se acomodado à estrutura existente e renunciado ao confronto. Por isso, para Jácome Rodrigues (1995) o mais correto seria falar-se em “cooperação conflitiva”, como formato de prática sindical, levando em conta que a representação sindical, a partir daquele momento, mostrou-se mais pragmática, minimizando suas desconformidades ideológicas com o sistema capitalista. Nessa concepção sindical, o sindicato mostra-se um aparelho com maior abrangência política, por isso a manifestação de Gilmar Carneiro, secretário-geral da CUT e presidente do Sindicato dos Bancários do Estado de São Paulo, em 21 de janeiro de 1992:

> A CUT teve um papel determinante na história do Brasil sobre a questão da cidadania. Pela primeira vez na história do Brasil o trabalhador teve condições de se sentir cidadão e a CUT teve muito mais papel nisso o que o PT. Não é à toa que os partidos de esquerda cresceram depois da criação da CUT. Porque os sindicatos são aparelhos rentáveis e os partidos são aparelhos deficitários. Você cria um diretório de partido e ele é fonte de despesa. Um sindicato é fonte de receita. Então, você ganha um sindicato em qualquer lugar do país, esse sindicato tem uma sede, uma diretoria que dialoga com a sociedade, tem uma base organizada que se comunica com essa diretoria, tem carro, tem som. No diretório não tem nada disso. Quem se elege mais no país inteiro, o dirigente sindical ou o dirigente de diretório? É o dirigente sindical. (IRAM JÁCOME RODRIGUES, 2011, p. 119).

Enfim, conforme exposto acima, a CUT irá adequar-se gradativamente à institucionalidade vigente, suavizando o seu discurso e sua postura ante o Estado e o capital, priorizando “uma leitura da sociedade que enxerga todos como cidadãos, todos tendo seus direitos sem que necessariamente sejam iguais, em detrimento de uma leitura que se baseie num referencial da diferença entre as classes” (FRANÇA, 2013, p. 14).

No âmbito da CUT, no final dos anos 80 e início dos anos 90, existiam dois blocos em oposição. De um lado, aqueles que defendiam a luta mais imediata, relacionada ao cotidiano dos trabalhadores, de viés socialdemocrata, propondo que ao invés do confronto se passasse ao diálogo, apontando para “reformas sociais dentro do universo das leis de mercado” (ANTUNES, 1995, p. 33), de outro lado, setores do sindicalismo revolucionário que defendiam o embate “contra a Ordem e não dentro da Ordem” (*Ibid*, p. 34). Ou seja, a questão era romper com a estrutura de então ou conviver com o capitalismo da melhor forma possível. Por isso, alguns setores da central defendiam a negociação com o Estado e com o capital, via Pacto Social, Câmaras Setoriais ou outras formas de diálogo. Acabou prevalecendo a posição de mediação política pelo diálogo em detrimento ao confronto, o que iria, desde então, promover gradual cisão dos grupos políticos dentro da central. Nesse contexto, o ex-presidente da central, o sindicalista Jair Meneguelli (1983-1994), assim se pronunciou sobre a melhor forma de se compreender a composição política da CUT:

> Não. Eu penso que os seus dirigentes podem ser caracterizados como socialistas, mas a entidade não. Defendo o sindicato independentemente dos credos religiosos, dos partidos políticos, do governo e do regime, seja lá qual for. Se um dia tivermos um regime socialista, eu continuarei defendendo que o movimento sindical continue atento e vigilante sobre as condições de trabalho da classe trabalhadora (entrevista de Jair Meneguelli à revista Teoria & Debate, n° 5, ano 2, janeiro/março de 1989, p. 34, *in* ANTUNES, 1995, p. 33).

A luta pela redemocratização constituiu-se em um valor estratégico e o movimento sindical cutista contribui para a formação de uma consciência democrática. Investir na negociação tripartite – Estado, patrões e trabalhadores- gerou divergências internas não somente na central, mas também nas demais centrais. Havia aqueles que defendiam como a corrente da Articulação, que um distensionamento no diálogo entre capital e trabalho era absolutamente necessário. Por outro lado, havia aqueles que a esta tese se opunham, como as correntes de

orientação socialista, que enxergavam e ainda enxergam esta iniciativa como “o primeiro passo para a submissão dos trabalhadores aos patrões e governo” (IRAM JÁCOME RODRIGUES, 1995, p. 168). Todavia, a posição da Articulação mostrou-se mais compatível com uma atuação sindical de negociação, lembrando que a CUT não é um partido político, por isso participa de forma positiva e ativa na construção de entendimentos, pactos, fóruns, etc. É por isso que a confrontação perdeu espaço, porque sua eficácia ficou cada vez menor e a iniciativa de apresentar propostas passa a ser compreendida como um projeto alternativo. O demarcador da “luta interna pelo controle do poder na Central” (*Ibid*, p. 181), que inclusive conduziu a uma mudança foi o IV CONCUT, em setembro de 1991, em São Paulo, conforme é relatado pelo autor citado:

> A eclosão de profundas divergências dividiram o IV CONCUT em dois blocos fundamentais: de um lado, a tendência Articulação, em aliança com a Nova Esquerda, a Vertente Socialista e a Unidade Sindical e, do outro lado, todas as outras tendências, capitaneadas pela CUT pela Base, Corrente Sindical Classista, Convergência Socialista, Força Socialista e outros pequenos grupos que se estruturaram no que os sindicalistas denominavam de "Antártica", significando anti-Articulação. (IRAM JÁCOME RODRIGUES, 1995, p. 182)

Mesmo sendo o modelo brasileiro de regulação das relações de trabalho um modelo legislado, a negociação coletiva pode ser um importante estímulo para representantes de trabalhadores e empresários firmarem entendimentos sem necessariamente acionarem o judiciário para tentar garantir o cumprimento da lei:

> [...] a crise do sindicalismo, que foi capaz de ampliar os direitos coletivos via mobilização social nos anos 1980, deixou claro quão frágil e insuficiente é a proteção da legislação. Por mais eficaz que possa ser a ação institucional (o chamado ativismo judicial), a flexibilidade, o desemprego, a terceirização, a informalidade e a precariedade de boa parte dos vínculos de trabalho continuam marcando profundamente o funcionamento do mercado de trabalho no país. (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 167)

Baylos (1999) sustenta que cabe aos sindicatos serem impulsionadores “de mediação da crise” (*Ibid*, p. 81) e isso pode se concretizar pela concertação social que vem a ser “processos decisórios complexos que configuram um sistema centralizado de co-decisão trilateral através de consultas e acordos, com efeitos normativos” (*Ibid*, p. 82), dessa forma:

> Neste sistema, as grandes representações de interesses realizam-se através de uma dinâmica negocial contínua, produzindo-se uma real delegação dos poderes normativos estatais para as organizações sociais, que resulta num processo de cooperação institucional entre organizações empresariais, sindicais e administração pública. O “intercâmbio político” presente na decisão neocorporativa vincula-se assim a um intercâmbio

> jurídico caracterizado pelo reenvio aos atores sociais das prerrogativas reguladoras. Este tipo de cooperação não tende à difusão do poder, como poderia prever-se no caso das experiências de “laissez-faire coletivo”. Na verdade, constitui-se numa unidade dinâmica que pressupõe um acordo prévio geral sobre o caráter da crise econômica, sua etiologia e as vias para superá-la. Tal acordo depende de um consenso sobre as condições de reprodução do sistema capitalista. Por essa razão, no desenvolvimento de tal cooperação, os três protagonistas sociais estão unidos entre si, de forma indissolúvel, nessas convergências contratuais (PEDRAZOLLI *apud* BAYLOS, 1999, p. 82).

O autor defende que o sindicato busque ampliar sua influência para além da sua categoria, tendo poder de influência em demandas sociais, econômicas e políticas e dessa forma se constituir “como um instrumento de canalização e pacificação social” (*Ibid*, p. 82). Todavia, não se pode perder de vista a presença crucial do Estado, já que no processo de concertação social não existiria “um espaço autônomo dos grupos de interesse paralelo à atuação estatal” (*Ibid*, p. 82). Disto resulta que “o sindicato tem alteradas muitas das suas antigas posições reivindicativas e sua postura de negociação da ordem econômica e social” (*Ibid*, p. 82). Campero *et al* (1994) acompanha esse entendimento sustentando que a melhor forma dos sindicatos estabelecerem estratégias em momentos de crise consiste em reinventar suas formas de atuação a fim de lhes garantir o protagonismo: “Parece, então, claro que cumpre ao sindicalismo partir para a identificação de uma estratégia ativa que o insira, com capacidade de influência, na nova realidade” (CAMPERO *et al*, 1994, p.80).

Mesmo existindo disposições sobre a negociação coletiva previstos em lei no Brasil, parte do movimento sindical não perdeu de vista que os sindicatos têm precipuamente como prática social e política a função de agregar os trabalhadores a um conjunto de demandas que impactam em melhoria das suas condições de vida. Portanto, os mecanismos de negociação que até o final da década de 1970 não conseguiam suprir adequadamente as necessidades dos trabalhadores e as lacunas deixadas ao longo do tempo iriam demonstrar a defecção do movimento sindical de responder a essas questões. Todavia, no caso brasileiro, muito não se conseguiu avançar no sentido de garantir a plena autonomia e liberdade sindical e nem em novas formas de negociação coletiva de trabalho que até hoje sofrem resistências de sindicalistas, empresários, magistrados, governo e demais atores envolvidos. Portanto é pressuposto para que o diálogo social obtenha sucesso, que Estado, entidades empresariais e trabalhadores tenham e partilhem avanços e retrocessos, ganhos e perdas. Se as mudanças na lei trabalhista são imperiosas, cabe àqueles

mais aquinhoados saber dividir (de forma proporcional) com os menos privilegiados os benefícios das mudanças.

Supiot *et al* (2003) demonstra como o movimento sindical europeu também enfrentou os impactos das transformações das relações de trabalho ocorridas a partir dos anos 80. Nesse período, a negociação coletiva complementou a legislação trabalhista, colocando em novo patamar a convivência do regramento estatal com os direitos assegurados na negociação coletiva. As negociações coletivas desde então conseguiram algumas conquistas para os trabalhadores, ao contrário do que ocorria nos anos 70 em que a negociação coletiva cumpria precipuamente a "função de adaptação" (*Ibid*, p. 152). Ou seja, nesse cenário a negociação coletiva serviu "como uma alternativa à aplicação da lei" (*Ibid,* p. 152).

Nos países ocidentais, também a partir da década de 80, passou a preponderar a negociação coletiva em âmbito nacional, o que irá se alterar nas décadas seguintes com a abertura de espaço para negociações no âmbito da empresa. Contudo, os aspecto negativos dessa mudança foram a geração de "novos problemas de articulação entre os níveis de negociação" (*Ibid*, p. 160) e a necessidade de certa uniformidade das negociações coletivas como forma de "homogeneização das condições da concorrência" (*Ibid*, p. 163). Passou-se a apostar na "descentralização" das negociações coletivas pelo menos na abrangência das redes empresariais atuantes na comunidade europeia. Desde então, para o Supiot "não se trata (mais) de uma verdadeira negociação coletiva europeia, mas de uma negociação transnacional" (*Ibid*, p. 166), pois fez-se necessário buscar compatibilidade com as negociações coletivas nacionais. E, dessa forma, as negociações coletivas comunitárias caracterizam-se mais como "concertação social do que de uma verdadeira negociação coletiva" (*Ibid*, p. 170).

Outro acontecimento histórico que impactou sobre o movimento sindical foi o fim do socialismo real e "da influência de todos esses aspectos objetivos e subjetivos" (França, 2013, p. 14) que fez a CUT adotar, ao longo da década de 1990, a prática do "sindicalismo cidadão". Verifica-se que, da segunda metade dos anos 90 em diante, as divergências internas entre as correntes formadoras da CUT diminuem, seja porque elas "mudaram a sua concepção política ou porque a Central se burocratizou a tal ponto que estrangulou a democracia interna" (*Ibid*, p 16). Então, a partir desse então novo cenário, a CUT irá consolidar uma nova forma de atuar, entendendo caber ao sindicalista captar os anseios dos trabalhadores os quais

representa, mas cujos pleitos se encontram dispersos. Passou-se a entender que o sindicato tinha de lutar não somente na defesa dos trabalhadores, mas também por transformações sociais como a defesa da democracia e da cidadania. E o quadro institucional torna-se ainda mais complexo e crítico quando se considera que os sindicalistas, principalmente os ligados à CUT, passam a ocupar espaços em fóruns, comissões e conselhos criados pelo Estado (ROBERTO VÉRAS DE OLIVEIRA; BRIDI; FERRAZ, 2014). Em função da estratégia escolhida, alguns resultados foram positivos aos trabalhadores, como por exemplo, as Câmaras Setoriais e a participação no FNT, no Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES) e na Mesa Nacional de Negociação Permanente.

O quadro da atuação institucional por parte dos sindicalistas torna-se mais complexo com a chegada de Lula à Presidência da República em 2003. Nem mesmo o Partido dos Trabalhadores escapa de mostrar-se contraditório ou emparedado frente às circunstâncias de administrar um país no contexto de um mundo globalizado e da necessidade de garantir competitividade da produção nacional no cenário internacional. Somem-se a isso demandas sociais historicamente não contempladas em decorrência da formação social desigual e autoritária da sociedade brasileira, que foi ressignificada pelas lutas sociais dos anos 1980 e desqualificada pela adoção do modelo neoliberal, a partir do governo Collor. Há de se considerar que a vitória de Lula na eleição de 2002 foi resultado de uma engenharia política baseada em alianças com outros partidos políticos como parte do PMDB, o Partido Liberal (PL) dentre outros e a sustentação de organizações sociais como a CUT e outros movimentos populares. Para Oliveira, Bridi e Ferraz (2014), daí decorreu o dilema enfrentado pelos sindicalistas de compreender o “novo governo, como aliado ou como oposição?” (*Ibid*, p. 17).

Segundo França (2013, p. 159), a maior aproximação da CUT com o Estado iniciou-se no governo FHC e, desde então, a central tem demonstrado uma “relação mais próxima” com o Estado. Um bom exemplo disto ocorreu em 1996, quando as negociações mantidas com o governo federal sobre o sistema previdenciário não contaram com a autorização de instâncias internas da central. Contudo, depois de uma dura negociação, governo e trabalhadores cederam um pouco, permitindo que essa vantagem de FHC fosse explorada no sentido de alegar que “o acordo contava com o beneplácito dos representantes dos trabalhadores” (*Ibid*, p.164). Araújo e Véras de Oliveira (*in* VÉRAS DE OLIVEIRA *et al*, 2014, p. 29-59) ressaltam queo

governo Lula conseguiu garantiu considerável participação de sindicalistas em seus escalões, no primeiro mandato[92]. A despeito disto, um novo foco de ensinamentos entre o Governo e o movimento sindical ocorrerá quando da proposta de Emenda Constitucional de Reforma Previdenciária[93] que alterou o regime especial dos servidores públicos federais. Os sindicatos de servidores públicos colocaram-se contra o Governo, esvaziando a Mesa Nacional de Negociação Coletiva (MNNC) para os servidores federais. Esse foi um dos grandes motivos de cisões na CUT, dando origem à CONLUTAS, com a consequente desfiliação do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES) e mais 15 sindicatos. (ARAÚJO; VÉRAS DE OLIVEIRA *in* VÉRAS DE OLIVEIRA *et al*, 2014, p. 29-59).

Nesse novo estágio da relação entre capital e trabalho, anunciou-se a necessidade de "adaptação" dos sindicalistas aos atuais rumos do capitalismo. Desse modo, a agenda dos sindicatos não só passou a incluir demandas por novos planos previdenciários, como também a exigir maior transparência e participação na gestão dos planos existentes. Com os rumos sociais, econômicos e políticos encaminhados pelo governo Lula, parte da política estatal no mercado financeiro é capitaneada com a parceria de líderes sindicais que compõem a base do poder e as demandas sociais serão consumadas através da "inclusão social via mercado" (JARDIM, 2009, p. 124). O que se testemunhou foi a tentativa de conciliar os interesses dos participantes dos fundos de pensão estatais com as necessidades de financiamento da atividade produtiva, dessa forma, o "casamento" entre o capital/trabalho permitiu "a presença de sindicalistas na Bolsa de Valores e a aproximação com o mercado financeiro" (*Ibid*, p. 7).

Essa aproximação do Governo do PT e dos dirigentes sindicais acaba por impor a sua "domesticação" ao mercado financeiro. Mas, como forma de amenizar o impacto desta submissão, o governo intervirá na economia com políticas sociais como o projeto de Parceria Público-Privada (PPP), o Programa Nacional do Microcrédito, a criação do Banco Popular (BP), "entre outras ações que buscaram a "bancarização" das classes populares" (*Ibid*, p. 124). Não por menos que Lula, em 2005, quando presente nos Fóruns Econômico de Davos e Social de Porto Alegre,

[92]"No primeiro governo Lula, dos 64 Ministros nomeados (ou secretários com status de Ministros) 17 eram vinculados ao sindalismo e desses, 14 eram dirigentes das centrais sindicais. No segundo mandato, dos 38 Ministros nomeados, 6 eram oriundos do sindicalismo e 4 das centrais. Nota de roda-péARAÚJO; VÉRAS DE OLIVEIRA*in* VÉRAS DE OLIVEIRA *et al*, 2014, p. 43).

[93] Emenda Constitucional 41 de 19/12/2003.

manifestou a intenção de estabelecer uma “convergência de interesses” entre os dois fóruns. Desde então, no discurso petista e cutista, a noção de lucro sofreu uma ressignificação ao incluir a responsabilidade e a justiça social como fins a serem buscados:

> O “novo capitalismo” é definido por Orléan (1999) como o “individualismo patrimonial”, já que se refere a uma nova forma de ligação entre o lugar social e o mercado, de acordo com a qual se elaboram progressivamente as aposentadorias por capitalização ou fundos de pensão. O autor argumenta que o “novo capitalismo” se faz sobre antigas instituições que representaram, desde a Segunda Guerra Mundial, o “individualismo cidadão”, tais como a previdência social, o keynesianismo, entre outras. Portanto, a dominação financeira, a governança corporativa das empresas, os fundos institucionais e a independência dos bancos centrais, características do “novo capitalismo”, são exemplos que estão na direção oposta ao tradicional “individualismo cidadão” (JARDIM, 2009, p. 126).

Como exposto no primeiro capítulo, no Brasil as relações entre capital e trabalho estão plasmadas especificamente em lei, o que faz do Poder Judiciário o espaço preferencial para resolver eventuais conflitos trabalhistas. A consequência direta disso é o pouco estímulo conferido à negociação coletiva como instrumento jurídico. As mudanças ocorridas nas relações de trabalho resultantes da intensificação da reestruturação produtiva no Brasil abriu o debate sobre a necessidade de modernizar as relações de trabalho, o que fica constatado pelas inúmeras iniciativas legislativas. Porém, cabe destacar duas situações transformadas em lei e que se prestam a fortalecer a atuação sindical perante os empregadores como forma de garantir a empregabilidade e a segurança aos trabalhadores, a saber: o lay off[94] e o programa de proteção ao emprego[95]

Portanto, o que está em disputa são o significado e conteúdo destas medidas de modernização da legislação trabalhista, motivo de conflitos e contraposições, porque expressa posições diversas entre as entidades sindicais, de empresários e o Estado. Para os trabalhadores, e aqui fundamentalmente para a CUT, modernizar a legislação trabalhista e sindical significa dar mais espaço às negociações coletivas e ampliar o espaço de atuação dos sindicatos no interior da empresa, através dos representantes de base. Enquanto para os empresários, modernizar a legislação significa propiciar relações de trabalho desregulamentadas ou flexíveis, precárias e contingentes. Nesse sentido, o discurso capitalista fundamenta-se na busca pela competitividade das empresas nacionais, na garantia

[94]Artigo 476-A da CLT.
[95]Lei nº 13.189, de 19/11/2015.

de empregabilidade e no fortalecimento da economia nacional o que é, de certa forma, também comungado em maior ou menor grau por parte de algumas das principais centrais sindicais, dentre as quais, a CUT.

4.3 A CUT e a prevalência do negociado sobre o legislado

A polêmica recrudesce entre o campo empresarial e o campo sindical quando efetivamente começam a ganhar corpo propostas dispondo sobre a prevalência do negociado sobre o legislado. A esse respeito, conforme anteriormente mencionado, destacam-se os PLs 5.483/2001, 1.463/2011, 4.193/2012, 8.294/14 e 4962/2016; o Anteprojeto do ACE, apresentado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, filiado à CUT; a Medida Provisória do Programa de Proteção ao Emprego; os dois acórdãos do STF e um do TST; "As 101 Propostas" da CNI; e o Documento "Uma ponte para o futuro" da Fundação Ulysses Guimarães vinculada ao PMDB.

De certa forma, até então já existiam possiblidades previstas em lei que permitiam aos trabalhadores perante as Comissões de Conciliação Prévias (CCPs)[96] organizadas pelos sindicatos ou empresas ou mediante acordo judicial homologado pelo Juiz do Trabalho[97] individualmente negociar direitos em detrimento do caráter público da lei trabalhista. No primeiro caso, há participação direta do sindicato na CCP geralmente prevista em norma coletiva. No mesmo sentido, é plausível presumir que os acordos celebrados entre trabalhadores e empregadores no MTPS em Comissões de Mediação de conflitos individuais organizadas nas Delegacias

[96]Criadas, em 12/01/2000, estas comissões não têm caráter obrigatório, e sua atribuição é tentar a conciliação extrajudicial dos trabalhadores em suas demandas individuais do trabalho. As CCPs podem ser criadas pelos sindicatos, pela empresa ou grupo de empresas, conforme a Lei 9.958, de 2000 que incluiu na CLT os artigos 625-A a 625-H e foram regulamentadas pelas Portarias 329/2002 e 230/2004 do MTE. Se a CCP for "instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros", composta paritariamente com cinco membros escolhidos pela empresa e os outros cinco pelos trabalhadores com mandato de um ano, sendo permitida uma recondução. Já a "Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo" (artigos 625B e 625C). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9958.htm>. Acesso em: 09 de Dez. 2015.

[97]A conciliação no âmbito da Justiça do Trabalho está prevista nos artigos 764, 831 e 850, todos da CLT. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 09 de Dez. 2015.

Regionais do Trabalho de cada Estado[98] e os Termos de Ajuste de Conduta firmados pelo MPT também importem, em certa medida, na renúncia de direitos trabalhistas. Portanto, o cerne da questão está no fato de que a regulação das relações de trabalho ser de exclusividade do Estado (regulação pública) ou também ser conjunta ou exclusivamente, privada (regulada pelo capital e o trabalho). Trata-se de um tema polêmico para o campo jurídico, campo sindical e campo empresarial.

Conforme dito anteriormente, a CUT tentou introduzir proposta para empoderar a negociação coletiva de trabalho e a Câmara Setorial cumpriu o seu papel, mas acabou esquecida e abandonada. O mesmo ocorreu com o já abordado contrato coletivo que, de acordo com Siqueira Neto (1991), teria como finalidade ser instrumento adequado de concertação entre o capital e o trabalho contando com a exigência de atores sociais legitimamente representativos dos seus grupos. Adalberto Cardoso (2003) enxergou nessa última proposta a possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado, lembrando que ela representou no setor automotivo “importantes inovações nas relações trabalhistas” (CARDOSO, 2003, p. 52), apesar de expressar:

> Alguém já disse que é da natureza dos bons acordos que todos saiam perdendo. No mundo globalizado, o contrato coletivo livremente negociado, flexível e passível de revisão sempre que o interesse mais forte for contrariado, é a panaceia para o mal dos acordos congressuais: no mercado, longe das incertezas do jogo político, o mais forte pode sair ganhando sempre. Em nome da eficiência (CARDOSO, 2003, p. 98).

Entidades de classe, a ANPT (2001) ANAMATRA (2001 e 2010) e a ABRAT (2001)de forma conjunta manifestaram-se sobre o PL 5483/01, bem como o presidente do TST, Ministro Francisco Fausto (2002) e a CUT que encaminhou à OIT consulta sobre qual seria a posição desta sobre o referido projeto de lei. As manifestações majoritariamente colocaram-se contra o projeto de lei sob o argumento de que, se fosse aprovado, não estaria alterando somente a CLT, mas também a Constituição. Conforme entendimento esposado, a proposta apontaria para a precarização das relações de trabalho. Para Passos (2001), que comunga da mesma posição contrária ao PL de 2001, as iniciativas de flexibilizar a lei e assegurar a prevalência do negociado sobre o legislado teriam começado com a revogação de reajuste automático do salário, passando pelo banco de horas. Neste sentido, Dallegrave Neto (2003) observa que:

[98]Instituídas pela Portaria nº 3.122 de 05/07/1988 e pelo Decreto nº 99.244, de 10/05/1990. Disponível em<http://www3.mte.gov.br/mediacao/pub_4794.pdf>. Acesso em: 09 de Dez. 2015.

> A atual tendência denominada flexibilização da relação de trabalho tem como motes a defesa do retorno do Estado mínimo e a desregulamentação da relação capital-trabalho. Se com o chamado Estado do Bem-Estar Social houve um processo de avanço e universalização dos direitos trabalhistas no bojo das Constituições, sendo pioneiras as Constituições de Weimar (1919) e México (1917), hoje, com o advento do Estado Neoliberal, passa-se a defender o inverso: a desuniversalização destes mesmos direitos [3] e a mitigação abrupta do princípio de proteção ao empregado. (DALEGRAVE NETO, 2003, s/número).

Rosa (2003) afirma que o argumento empresarial passa pela garantia do lucro e da competitividade, o que irá conduzir ao Estado-Mínimo para não "estagnar o mercado de trabalho". Por causa disto, não é de se estranhar que as entidades empresariais apoiem ao PL 5483/01. No entanto, Menezes lembra que experiências na Espanha e Alemanha comprovaram que a flexibilização dos direitos trabalhistas não implicou a manutenção ou a criação de mais empregos. Martins Filho (2006) entende que o projeto de lei seria um passo importante em favor de estabelecer em outro patamar as relações entre capital e trabalho, lembrando que no Governo FHC, o então Ministro Francisco Dornelles buscou aprovar o PL 5.483/01, considerando que:

> O objetivo da alteração do art. 618 da CLT foi o de explicitar melhor o que já se encontrava latente na Constituição Federal de 1988, quando admitiu a flexibilização de direitos trabalhistas mediante negociação coletiva em relação a salário e jornada de trabalho (CF, art. 7º, VI, XIII e XIV).[...] Os próprios incisos do art. 7º da Constituição, a nosso ver, não são cláusulas pétreas, uma vez que o art. 60, § 4º, IV, da Constituição, ao limitar o poder de emenda aos direitos e garantias individuais, não abrangeu nem os direitos coletivos do art. 5º, nem os direitos sociais do art. 7º, cingindo a sua proteção a parte dos incisos do art. 5º da Constituição [...] (MARTINS FILHO, 2006, p. 2)

Romita (2002) defende que a ideia da prevalência do negociado sobre o legislado traz consigo a necessidade de que "a autonomia coletiva privada pressupõe o regime de liberdades públicas, vale dizer, assenta sobre o princípio da democracia". Isto porque, na ordem democrática não há espaço para o confronto e, sim, para o diálogo e o papel do Estado é de mediador e árbitro. Desse ponto de vista, o PL 5.483/01 representaria um avanço. Mannrich (2006), também apoiando o referido projeto de lei, traça um paralelo com a experiência europeia, fazendo menção aos relatórios preparados por uma comissão estatal, mais especificamente o "*position commune*[99]", destacando a seguinte passagem:

[99]Esse texto, aprovado em 16 de julho de 2001, foi denominado "position communesurlesvoiesetmoyens d'approfondissement de lanégociationcollective".

> [...] para se desenvolver a negociação coletiva deve-se dispor de um espaço suficiente onde os interlocutores sociais possam definir, adaptar e melhorar as regras destinadas a regulamentar as relações entre os empregados e os empregadores [...] se o conjunto dessas regras é determinado anteriormente de forma detalhada e quase imutável pela lei, a necessidade de um compromisso desaparece e o conteúdo da negociação se torna cada vez mais pobre (MANNRICH, 2006, s/número).

Mais adiante, o autor observa que há limites para negociação coletiva, considerando a legislação vigente no país e diz que caberia ao Conselho Constitucional e ao Conselho de Estado controlar a "linha de demarcação". Portanto, torna-se comum a combinação entre lei e negociação coletiva, porém adverte quanto à diferença que pode ser traçada entre o Brasil e alguns países europeus:

> Não há a preocupação quanto à prevalência do negociado sobre o legislado, pois parte-se do pressuposto da efetividade da ordem jurídica trabalhista. [...] a articulação entre o legislado e o negociado leva-nos a questionar a respeito da legitimidade dos negociadores e qual seria o direito de oposição individual do trabalhador: poderia o sindicato dispor sobre direitos individuais para conseguir vantagens coletivas? Essa e outras questões podem ser levantadas, considerando-se a pouca representatividade do sindicalismo brasileiro, mesmo porque, em nosso país, nunca se aliou independência sindical e participação na elaboração de uma política social coerente. Os resquícios do corporativismo são ainda fortes demais para pensarmos nesse tipo de atribuição; [...] a resposta do direito francês aos que buscam rever nosso modelo resta em aberto, mas suas construções jurídicas atestam maturidade da sociedade. Ao invés da visão maniqueísta - negociado versus legislado - tentou-se construir um sistema que aliasse as peculiaridades do direito coletivo francês à manutenção de grande parte das garantias individuais conquistadas pelos trabalhadores no último século. [...] tornar efetivo o Direito do Trabalho, sem maiores preocupações se o legislado deve prevalecer sobre o negociado ou não, pois o mais importante é a efetividade da norma; (MANNRICH, 2006, s/número)

Os representantes da ANAMATRA, ABRAT e ANPT firmaram posição contra o PL 5.483/01 sob a alegação de que o mesmo promoveria a precarização das condições de trabalho e colocaria os trabalhadores em situação de vulnerabilidade. Senão vejamos:

> [...] Por último, Juízes do Trabalho, advogados e membros do Ministério Público externam a convicção de que a flexibilização à custa da restauração do princípio liberal da autonomia da vontade, determinará a sujeição dos trabalhadores brasileiros aos interesses do economicamente mais forte, significando golpe fatal nas conquistas sociais, feitas ao longo de décadas.[100]

[100]Revista Consultor Jurídico, 16 de outubro de 2001, 20h39. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2001-out-16/entidades_sao_acordos_sobreponham_clt>. Acesso em: 20 de Set. de 2015.

A CUT encaminhou a OIT consulta sobre o PL 5.483/01 e obteve a seguinte resposta:

> Respondendo a consulta apresentada pela CUT, a OIT, através do diretor do departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Jean-Claude Javillier, condenou formalmente o projeto de flexibilização do artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho (P.L n. 5.483/01, na Câmara, e agora sob o n. 134/01, no Senado). A Organização Internacional do Trabalho considera que o projeto, caso transformado em lei, afrontará diversas convenções da OIT reconhecidas pelo Brasil, eis que as convenções e acordos coletivos de trabalho teriam força superior às convenções internacionais ratificadas por nosso país. O documento da OIT foi encaminhado ao governo brasileiro e às centrais sindicais, e condena a possibilidade de que os acordos coletivos contenham 'disposições que impliquem menor nível de proteção do que prevêem as convenções da OIT ratificadas pelo Brasil.[101]

O então presidente do TST, Ministro Francisco Fausto (2002)[102] afirmou não ser contra a flexibilização da legislação trabalhista, considerando que o próprio TST em suas decisões de turmas ou sumuladas tem flexibilizado a lei quando entende necessário. E chama a atenção para o fato de ter recebido o presidente da CUT, que o levou ao conhecimento de que a OIT posicionou-se contra quaisquer medidas de flexibilização da legislação trabalhista, mas mesmo assim se disse a favor do o PL 5.483/01.

A ANAMATRA no 15º CONAMAT[103] reafirmou a sua posição contrária a quaisquer tentativas de flexibilização e precarização de direitos trabalhistas:

> [...] Reafirmam a centralidade dos postulados fundamentais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e do não retrocesso em matéria de direitos humanos e sociais, manifestando apoio às soluções judiciais capazes de dar densidade e concretude aos princípios constitucionais do trabalho; [...] Rejeitam as mais diversas formas de flexibilização e precarização do Direito do Trabalho, reveladas, por exemplo, na terceirização e na tentativa de prevalência do negociado sobre o legislado;

Em entrevista concedida ao Consultor Jurídico, em 2013, Paulo Luiz Schmidt, então presidente da ANAMATRA, expressou sua posição contrária às tentativas de fazer valer a prevalência do negociado sobre o legislado:

---

[101]GARCEZ, Maximiliano Nagl. O desrespeito do governo FHC às normas internacionais do trabalho - Condenação da OIT ao projeto de flexibilização da CLT. Disponível em <www.assessoriadopt.org/CondenacaoOIT.doc>. Acesso em: 05 de Mar. 2016.

[102]BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Entrevista com o presidente do TST, Ministro Francisco Fausto. Disponívelem<http://www.tst.jus.br/home?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=212297&_15_version=1.0>. Acesso em: 05 de Mar. 2016.

[103]Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas. Carta de Brasília elaborada no 15º Conamat, em Brasília, entre os dias 28 de abril e 1º de maio de 2010. Disponível em <http://www.anamatra.org.br/noticias/carta-de-brasilia-defende-independencia-judicial-e-valor-social-do-trabalho>. Acesso em: 05 de Mar. 2015.

> ConJur — O senhor falou sobre a questão sindical e dentro desse tema há uma discussão sobre o acordo coletivo. Qual a sua avaliação sobre essa possibilidade? ...
> Paulo Schmidt — A possibilidade de flexibilizar o direito trabalhista, da prevalência do negociado sobre o legislado, significa precarização. Não temos como jurar a Constituição e defender uma posição política diferente desta. O artigo 7º garante direitos mínimos para melhoria da condição social. Está na lei e temos que cumprir. Acordos coletivos e negociação só podem ser feitos para melhorar a situação social, não para piorar. No Brasil, onde passa boi, passa boiada. Uma vez aberta a porta, generaliza. Há muita desinformação no nosso país.[104]

A CNI, na sua Agenda Legislativa (2012, p. 100)[105], também posicionou-se a favor do tema, considerando que fortalecer a negociação coletiva trará "eficiência, qualidade e redução de custos". Também defende que os empresários apostem em vias extrajudiciais de solução de conflitos como forma facultativa, inclusive porque entende que com a negociação coletiva prevalecendo sobre a lei, os princípios de equidade e justiça estarão preservados.

Em relação ao ACE, o atual presidente da CUT, Vagner Freitas (2012)[106], pronunciou-se a respeito da confusão feita pelos meios de comunicação sobre essa proposta. Ele esclareceu que a defesa deste projeto não passa pela autorização de redução de salários e nem permite a flexibilização da legislação trabalhista, embora reconheça que esta última se encontra desatualizada. Alega que o jornal O Estado de São Paulo (2012) confundiu esta proposta com outra apresentada no Programa Nacional de Estabilização e Manutenção do Emprego no Setor Privado – PNEME – sobre proteção ao emprego. Inclusive, essa última proposta transformou-se anos depois na MP do PPE. Deixou claro que a notícia publicada equivocava-se porque, até então, a proposta ainda estaria sendo debatida internamente na central e não haveria consenso sobre a mesma.

---

[104]Perda de Foco. "Hoje, a magistratura só vai ao CNJ para se defender". 26 de maio de 2013, 9h55. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2013-mai-26/entrevista-juiz-paulo-luiz-schmidt-presidente-anamatra>. Acesso em: 06 de Mar. 2015.

[105]Confederação Nacional da Indústria. CNI lança Agenda Legislativa da Indústria 2013. Disponível em <http://www.portaldaindustria.com.br/cni/imprensa/2013/04/1,12712/cni-lanca-agenda-legislativa-da-industria-2013.html>. Acesso em: 29 de Abr. 2015.

[106]O ACE e a desinformação da mídia. Por desinformação ou má-fé, a grande mídia vem publicando matérias equivocadas e distorcidas sobre o ACE – Acordo Coletivo Especial. Escrito por: CUT MT. Vagner Freitas - Presidente da CUT Nacional. Publicado em: 25/09/2012. Disponível em <http://www.cut.org.br/imprimir/news/9584a84c3572a0536c6f2b3854b2931e/>. Acesso em: 29 de Jul. 2015.

Em 2012, a CONLUTAS[107] posicionou-se contrariamente ao ACE, alinhando-o ao PL 5.483/01. Em 2012, a ABRAT realizou um tribunal popular sobre a proposta do ACE e esse foi rejeitado porque se entendeu que importaria na flexibilização dos direitos dos trabalhadores. Da mesma forma, o sociólogo do trabalho Ruy Braga (2013), em entrevista à Folha de São Paulo, falou sobre direitos dos trabalhadores e o desemprego, colocando-se contra o ACE, apesar de reconhecer a necessidade de mudanças na CLT:

> É preciso mudar a CLT em vários pontos. Mas, não naqueles advogados por empresários e sindicalistas governistas. Para a esmagadora maioria dos trabalhadores que não está representada por sindicatos fortes, a predominância do negociado sobre o legislado significa perda de direitos. Aqueles que clamam pela reforma da CLT pensam apenas em flexibilizar o trabalho. Na realidade, a força de trabalho brasileira é muito barata e nosso mercado de trabalho excessivamente flexível. É necessário reformar a CLT para garantir mais liberdade sindical e mais direitos aos trabalhadores. Necessitamos de uma cláusula contra a demissão imotivada. Os trabalhadores precisam de mais direitos, não de menos.[108]

Antunes (2013)[109], outro sociólogo do trabalho, em entrevista concedida à TV Carta Maior, pronunciou-se contra o ACE, alegando que "o princípio do negociado se sobrepondo ao legislado acaba com os direitos sociais do trabalho". Druck (2012)[110], socióloga afirma que o ACE segue a mesma linha do PL 5.483/01 e salienta: a proteção social e a garantia dos direitos através da legislação e das instituições que operam o direito do trabalho são, mais do que nunca, indispensáveis nos dias atuais.

Schwartz (2012) e o Campos *et al* (2014) chegam a afirmar que a proposta do ACE estaria abarcada no PL 4.193/12 e que implicaria precarização das condições de trabalho e flexibilização das leis do trabalho. De forma um tanto dúbia, os professores universitários Barroso (UFPE) e Silva (UNICAP)[111]afirmam que o

---

[107]ALMEIDA, José Maria de. O Acordo Coletivo Especial e a flexibilização trabalhista. Disponível em <http://cspconlutas.org.br/2012/06/o-acordo-coletivo-especial-e-a-flexibilizacao-trabalhista-por-jose-maria-de-almeida/#sthash. 0vQ f05Xf.dpuf>. Acesso em: 29 de Jul. 2015.

[108]Entrevista na Folha de S. Paulo: Trabalhadores precisam de mais direitos e desemprego deve subir, diz sociólogo. Disponível em <http://blogconvergencia.org/?p=802>. Acesso em: 11 de Fev. 2016.

[109]Entrevista a TV Carta Maior em 18 de junho de 2013. Disponível em <http://ronaldmansur.blogspot.com.br/2013/06/ricardo-antunes-o-trabalho-e-o.html>. Acessoem: 11 de Fev. 2016.

[110]Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico é a negação dos direitos trabalhistas. Disponível em <http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/512572-acordo-coletivo-de-trabalho-com-proposito-especifico-e-a-negacao-dos-direitos-trabalhistas-entrevista-com-graca-druck>. Acesso em: 11 de Fev. 2016.

[111]BARROSO, Fábio Túlio; SILVA, Ana Flávia Figueiredo. Acordo Coletivo Especial: Reflexões sobre a negociação coletiva sobrepondo o legislado no mundo do trabalho. Disponível

ACE contém elementos de flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho e que o fundamento erigido pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC foi de que deveria o “Direito do Trabalho se adaptar à realidade econômica do século XXI”. Em outras palavras, tratar-se-ia da luta do “novo contra o antigo”, “daquilo que é visto como moderno contra o que é classificado como tradicional e arcaico”. Todavia, eles reconhecem que o diálogo social pode se prestar ao papel de flexibilizar a lei, pois:

> [...] flexibilização é a resposta para a inserção do país no cenário mundial globalizado, e a negociações coletivas é o meio para cumprir as exigências desse mercado. Quem não coopera, não consegue competir. E se não competir, não fatura, não emprega, ao contrário: desemprega. E entra em cena o pior pesadelo dos trabalhadores: o desemprego. A autonomia privada coletiva é erigida a papel fundamental para a construção de um país moderno com a redução da intervenção Estatal e a consequente assunção da responsabilidade por parte dos demais segmentos sociais/interlocutores sociais, tendo por ideia a o estabelecimento de condições de trabalho melhores que as previstas [...]. Ou seja, a negociação coletiva é utilizada com o fito da melhoria da condição social do trabalhador, em função da noção do ser coletivo, fomentando, consequentemente o dialogo social (BARROSO; SILVA, s/ano).

Contudo, há aqueles que como Meirelles (2013) colocam-se a favor do ACE, afirmando que a autonomia privada coletiva mesmo quando avança na garantia de direitos não tem obtido sucesso em prestigiar a “inserção dos contratos coletivos de trabalho no nosso ordenamento jurídico” (*Ibid*, p. 61). Com base neste cenário, ele entende que a proposta do ACE colocaria “o Brasil no primeiro mundo das relações coletivas de trabalho.” (*Ibid*, p. 61).

O atual presidente do TST, o Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, em seu discurso de posse no TST e em entrevista concedida ao jornal O Globo[112], afirmou que a intervenção excessiva do Estado na regulação das relações de trabalho pode ser prejudicial à economia e que “a finalidade da Justiça do Trabalho é fundamentalmente a harmonização das relações trabalhistas, pacificando os conflitos sociais”. Para ele, o papel da Justiça do Trabalho é proferir decisões que garantam a dignidade do trabalhador desde que compatibilizada com a empregabilidade e “sustentabilidade das empresas” como forma de garantir a paz social. Defendendo que a reforma da legislação trabalhista passaria pela

em<http://www.publica direito.com.br/artigos/?cod=94773d762d5c6c3e>. Acesso em: 11 de Mar. 2015.

[112]O GLOBO. Presidente do TST defende flexibilização das leis trabalhistas. ‘A Justiça continua muito paternalista’, diz o ministro Ives Gandra Filho. 25/02/2016. Disponível em <http://oglobo.globo.com/economia/presidente-do-tst-defende-flexibilizacao-das-leis-trabalhistas-18766412>. Acesso em: 10 de Mar. 2015.

necessidade de que ela se ativesse “fundamentalmente os direitos comuns a todos os trabalhadores” e a necessidade de prevalecer o negociado sobre o legislado. Cita, inclusive a MP do PPE que tem caráter “claramente de flexibilização” como um avanço importante dado pelo governo em favor de relações trabalhistas entre trabalhadores e empregadores, condizentes com a conjuntura econômica por que esteja passando o país. As manifestações do atual presidente do TST erigiram manifestações por parte da ANAMATRA (2016), de Graça Costa secretária nacional de relações do trabalho da CUT (2016) em manifestação da central e em entrevista concedida pelo atual presidente da CUT, Vagner Freitas (2016) ao mesmo jornal[113].

Em nota, a ANAMATRA[114] manifestando-se sobre a entrevista do presidente do TST, diz que os magistrados trabalhistas reafirmam que é função do Direito do Trabalho “nivelar as desigualdades”, conforme defendido pelo jurista uruguaio Plá Rodriguez. Dizem também que “o princípio da progressividade e da não-regressividade dos direitos sociais, como dispõem o artigo 7º, XXVI, combinado com o art. 114, § 2º, da CF e com o art. 26 do Pacto de San José da Costa Rica” impedem qualquer retrocesso ou desregulamentação dos direitos trabalhistas. E finalmente, que os magistrados já rejeitaram a possibilidade de prevalecer o negociado sobre o legislado a qual levaria ao retrocesso social.

A CUT, por meio de sua secretária nacional de relações do trabalho, Graça Costa[115], manifestou que as afirmativas do presidente do TST “até nos fez parecer um tradicional patrão com essas afirmações”. Caberia à Justiça do Trabalho o papel de guardiã na defesa dos direitos sociais e trabalhistas e, portanto, defender a prevalência do negociado sobre o legislado, importaria em supressão dos direitos dos trabalhadores previstos em lei, inclusive porque a Justiça do Trabalho, reconhecendo a possibilidade de liberdade total da negociação coletiva, estaria contribuindo para “o aumento da exclusão e da concentração de renda”. A secretária

[113]Em entrevista ao jornal O Globo, o presidente da CUT afirma “Voltaremos ao período da escravidão', por Roberta Scrivano. Disponível em <http://oglobo.globo.com/economia/crise-faz-acordos-trabalhistas-aumentarem-18785092>. Acesso em: 03 de Mar. 2016.

[114]Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas. Anamatra divulga nota sobre a entrevista do presidente do TST ao 'O Globo'. Notícia publicada em: 29 de fevereiro de 2016. Disponível em <http://www.anamatra.org.br/index.php/noticias/anamatra-divulga-nota-sobre-a-entrevista-do-presidente-do-tst-ao-o-globo>. Acesso em: 01 de Mar. 2016.

[115]COSTA, Graça. O TST deve garantir e promover direitos. Secretária Nacional de Relações do Trabalho. Publicado em: 02/03/2016. Disponível em<http://www.cut.org.br/artigos/o-tst-deve-garantir-e-promover-direitos-0a2e/>. Acesso em: 03 de Mar. 2016.

nacional de relações do trabalho da CUT, na parte final de sua manifestação reforça a visão de que a central tem do papel do Estado nas relações de trabalho:

> Nós queremos uma Justiça do Trabalho forte e independente, que favoreça os processos de negociação coletiva e garanta a celeridade nos julgamentos que tenham como norma a prevalência sempre da lei e dos direitos internacionais já consagrados.

O atual presidente da CUT, Vagner Freitas, em entrevista concedida ao jornal O Globo[116], caracterizou a manifestação do presidente do TST como "ultrapassada e reacionária" e:

> É lamentável defender a flexibilização. Achei lamentáveis as declarações dadas pelo presidente do TST sobre esse assunto. Ele mostrou ter uma visão ultrapassada e reacionária. Por ele, voltaremos ao período da escravidão, sem tempo de expediente predeterminado, por exemplo. Ives Gandra Filho também defende a terceirização. Um total absurdo. Isso é anular todas conquistas dos trabalhadores.

O Pacto Mundial pelo emprego num evento que contou com a participação de delegados de governos, trabalhadores e empregadores na 98ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT (2009)[117] ocorreu com o objetivo de enfrentamento do desemprego. Para que esse objetivo seja atingido são propostas diversas medidas capazes de manter ou gerar de empregos mediante a manutenção e reforço dos sistemas de proteção existentes em cada país. Nesse documento foram destacados o fomento ao diálogo social e a negociação coletiva como formas de garantir ou ampliar direitos sociais.

O que se pode perceber a respeito de todo esse debate sobre o impacto de uma eventual ampliação do uso do instrumento da negociação coletiva de trabalho no Brasil? Conforme a CUT, entre outras centrais sindicais e entidades empresariais, há quase um consenso da necessidade de se modernizar a legislação do trabalho e as relações entre capital e trabalho. Para a CUT a modernização das relações de trabalho passa pelo emponderamento da negociação coletiva aliada à representação

---

[116]Em entrevista ao jornal O Globo, o presidente da CUT afirma "Voltaremos ao período da escravidão' por Roberta Scrivano. Disponível em <http://oglobo.globo.com/economia/crise-faz-acordos-trabalhistas-aumentarem-18785092>. Acesso em: 03 de Mar. 2016.

[117]II. Princípios visando à recuperação e o desenvolvimento. Evitar soluções protecionistas assim como as conseqüências prejudiciais de espirais deflacionistas dos salários e a deterioração das condições de trabalho. Promover o diálogo social, como o tripartismo e a negociação coletiva entre empregadores e trabalhadores, que são processos construtivos para maximizar o impacto das medidas anti-crise tomadas como respostas às necessidades da economia real. O diálogo social é um mecanismo precioso para a concepção de políticas adaptadas às prioridades nacionais. OIT e o Pacto Mundial para o Emprego (98ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT em junho de 2009). Disponível em <http://www.oit.org.pe/1/wp-content/uploads/2009/12/OIT_Pacto_Mundial_PORT_web.pdf>. Acesso em: 20 de Ago. 2015.

sindical na empresa. Para as entidades empresariais, modernizar a legislação significa deixar ao alvedrio do capital e trabalho a definição das relações de trabalho e as demais centrais ainda investem na necessidade de manter a CLT tal como está. Mas para as outras centrais sindicais, a CUT estaria traindo a classe trabalhadora ao defender posições chanceladas pela CNI, o que não parece corresponder à realidade. No entanto, é verdade que existe uma linha tênue entre o que é defendido pela CUT e o que é defendido pela CNI. Nesse caso, parece que estamos diante de confluência perversa (DAGNINO, 2004), pois, mesmo havendo permanente tensão decorrente do enfrentamento político, não se pode negar que, no que diz respeito à questão da prevalência do negociado sobre o legislado, há uma diferença sutil entre a posição da CUT e da CNI. Dagnino (2004) observa que os direitos trabalhistas estão sendo eliminados em nome da livre negociação entre patrões e empregados, a esse respeito ela entende que:

> Essa crise discursiva resulta de uma confluência perversa entre, de um lado, o projeto neoliberal que se instala em nossos países ao longo das últimas décadas e, de outro, um projeto democratizante, participatório, que emerge a partir das crises dos regimes autoritários e dos diferentes esforços nacionais de aprofundamento democrático. Essa confluência, e a crise que dela se origina, são particularmente visíveis no Brasil, embora me pareça possível defender a ideia de que, com diferenças de intensidade, considerando os diferentes ritmos e modos de implementação das medidas neoliberais e dos processos democratizantes nacionais, este cenário é compartilhado por muitos dos países da América Latina poderosa legitimação da concepção do mercado como instância alternativa de cidadania, na medida em que este “se torna a encarnação das virtudes modernas e o único caminho para o sonho latino-americano de inclusão no Primeiro Mundo” (DAGNINO, 2004, p. 195-196).

O Estado, ao aderir ao discurso do mercado, passa a enxergar nos direitos sociais e trabalhistas um obstáculo ao desenvolvimento e à modernização do país por que:

> Assim, se registra uma inversão peculiar: o reconhecimento de direitos, considerado no passado recente como indicador de modernidade, torna-se símbolo de “atraso”, um ‘anacronismo’ que bloqueia o potencial modernizante do mercado (DAGNINO, 2004, p. 210).

Sempre que a CUT defende o fortalecimento da negociação coletiva faz menção à cláusula de ajuste de setor que se coaduna com o princípio da adequação setorial negociada, com o patamar mínimo civilizatório e com o princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho. Para Delgado (2004) são partes estruturais do regramento constitucional, os princípios e regras de proteção à pessoa humana e ao trabalho, considerando que, ao valorizar o trabalho, está-se valorizando o próprio ser

humano. Por isso, o principio da adequação setorial negociada trata da harmonia necessária entre a cláusula normativa e a norma legal, com isso se entende que aquelas normas que ampliam direitos têm valor legal e aquelas que reduzem, salvo as hipóteses previstas em lei, são declaradas ilegais, conforme está previsto na CLT[118]. Reis (2010) aborda a questão do princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho na medida em que as normas internacionais ratificadas sobre direitos humanos, a CF, a CLT são o anteparo contra qualquer tentativa de mitigação. Desta forma, estão diretamente ligados ao princípio da proteção, o princípio da norma mais benéfica e o princípio da progressividade dos direitos sociais, eis que:

> [...] o princípio da progressividade dos direitos sociais, concebido no domínio teórico do Direito Internacional dos direitos humanos, enuncia o compromisso internacional dos Estados promoverem, no máximo de seus recursos disponíveis, a proteção da pessoa humana em sua dimensão econômica, social e cultural. Pelo princípio da progressividade dos direitos humanos de caráter econômico, social e cultural, vincula-se a atividade legiferante nacional ao progresso ininterrupto das condições de proteção à pessoa humana na sua dimensão social, sendo juridicamente inviável a eliminação dos padrões sociais já estabelecidos, sem a correspondente criação de um conjunto normativo compensatório e qualitativamente mais vantajoso (REIS, 2010, p. 21).

A autora faz menção que é na parte III, art. 6º a 8º do Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais[119] que estão os patamares mínimos civilizatórios (REIS, 2010, p. 86). Também consta na Declaração da OIT (1998), relativa aos

---

[118]Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.
Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.
Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 07 de Dez 2015.

[119]Adotado e aberto à assinatura, ratificação e adesão pela resolução 2200A (XXI) da Assembléia Geral das Nações Unidas, de 16 de Dezembro de 1966. Entrada em vigor na ordem internacional: 3 de Janeiro de 1976, em conformidade com o artigo 27.º e em vigor desde 3 de janeiro de 1976: Artigo 6.º 1. Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito que têm todas as pessoas de assegurar a possibilidade de ganhar a sua vida por meio de um trabalho livremente escolhido ou aceite, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito. Artigo 8.º 1. Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a assegurar: 3. Nenhuma disposição do presente artigo autoriza aos Estados Partes na Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, a adotar medidas legislativas, que prejudiquem ou a aplicar a lei de modo a prejudicar as garantias previstas na dita Convenção. Disponível em<http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf>. Acesso em: 07 de Dez. 2015.

princípios e direitos fundamentais do trabalho[120], visto que os direitos dos trabalhadores se caracterizam como “uma dimensão dos direitos humanos” (*Ibid*., p. 111).

Ao considerar a crise do modelo legal, Baylos (1999) vislumbra a possibilidade de emergência do sindicato como um dos interlocutores vitais para a concertação social, cabendo ao Estado fomentar, via regulação, a autonomia coletiva em relação à lei. Na medida em que a negociação coletiva ganha mais espaço como fonte normativa, gradativamente ele tende a converter-se no principal instrumento regulador das relações de trabalho em detrimento de disposições legais prévias e, por isso:

> Ao sindicato, destinava-se principalmente os instrumentos derivados da negociação, concertação, participação e autotutela coletivas, através dos quais o sindicato pode afirmar sua posição ativa e autônoma como sujeito social, como representante da “cidadania social” (BAYLOS, 1999, p. 145).

Todavia, o Estado procura restringir ou impossibilitar que o sindicato possa participar diretamente da gestão do conflito, dando pouco espaço aos atos que podem ser praticados pelos sindicatos. Hansenne (*in* CAMPERO *et al*, 1994) observa que, em um cenário de profundas transformações socioeconômicas que impactam no mundo do trabalho, é necessário “assegurar a partilha equitativa dos resultados” (*Ibid*, p. 9). Para ele, a via mais adequada é o diálogo social, o qual tem o condão de envolver todos os atores sociais, isto é, Estado, entidades empresariais e sindicatos de trabalhadores. Esse diálogo se presta a vários fins, como, por exemplo, fortalecimento e estabilização da democracia e adoção de um formato para dirimir conflitos trabalhistas, evitando a necessidade de confronto. Isto só pode ser atingido pelos atores sociais a partir da adoção de novas estratégias e de uma nova postura, tendo o cuidado de não negar a mudança porque esta se mostra necessária diante dos novos tempos. Por fim, Hansenne (*Ibid*), em seu prólogo, apresenta as três indagações feitas por ele no discurso de abertura da 13ª Conferência dos Países Americanos Membros da OIT: 1) Os empregadores e os trabalhadores, que constituem o mundo do trabalho, serão atores da mudança social ou seus espectadores passivos? 2) Os empregadores e trabalhadores, que constituem o mundo do trabalho, serão beneficiários ou vítimas da mudança social? 3) Estarão uns e outros definitivamente abertos às exigências da justiça social, que deve

[120] A aprovação pela 86ª Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 1998.

estender-se aos mais pobres, ou ficarão como os únicos beneficiários do novo crescimento? (*Ibid*, p 14-15).

Campero *et al* (1994) constatam que o Estado passa a ter um papel menor do que antes, mas passa a atuar como organizador do diálogo social que irá produzir as mudanças necessárias. Isso se mostra importante diante do sentimento dividido entre os atores sociais de que qualquer tipo de mudança imposta autoritariamente torna-se inaceitável. As perdas, porventura presentes, são mais bem assimiladas se fruto de diálogo e negociação, mas também é importante demonstrar, se possível, que eventuais benefícios futuros tornam menos pesados os sacrifícios impostos. Os autores destacam que existiriam duas concepções de Estado considerando o contexto social, econômico e político, quais sejam: 1) de Estado mínimo com o seu esvaziamento e transferência de parte de suas funções para o mercado ou setor privado; 2) de Estado regulador, que interfere nas relações sociais reconhecendo, contudo, a necessidade de sua redefinição (*Ibid*, p. 38). Também colocam que haveria duas concepções sobre as relações de trabalho: 1) as relações de trabalho são permeadas pelo modelo de desenvolvimento e competitividade do mercado; e 2) os direitos dos trabalhadores devem ser mantidos sem se submeterem à pressão econômica ou do mercado (*Ibid*, p. 52). Aqui, o entendimento é o de que as entidades empresariais e os sindicatos devem abdicar da sua condição de meros expectadores para intervir diretamente junto ao Estado na construção de um diálogo social que venha promover mudanças legislativas.

Vale enfatizar que, do ponto de vista das entidades empresariais, valem os discursos da competitividade e da inserção na nova ordem econômica mundial como formas de garantir a empregabilidade e a massa salarial dos trabalhadores. Já para os sindicatos há “a desmontagem progressiva e, em alguns casos, violenta de quase toda a estrutura conceitual e institucional em que se sustentava a ação coletiva do sindicalismo” (*Ibid*, p. 55). Esse processo de “violência” seria praticado pelo próprio Estado, sendo que na esfera da relação capital-trabalho pelas práticas antissindicais patronais. Pois bem, o dilema sindical dá-se entre resistir ou concordar com alguns atos de adaptação e isto faz com que o monopólio da regulação pública das relações de trabalho pelo Estado seja mitigado, abrindo espaço para a preponderância da negociação coletiva. As representações tripartites ganham protagonismo porque possuem papel regulatório e contribuem para a governabilidade ao dar legitimidade aos pactos firmados entre o Estado,

empresários e trabalhadores. Desta forma, diálogo e consenso são as palavras de ordem, pois:

> [...] a consequente redefinição do papel do Estado, põe para o sindicalismo a necessidade de identificar uma modalidade de inserção social adaptada as novas condições da economia, o que equivale a identificar um novo tipo de estratégia e corpo de ideias que possibilitem o desenvolvimento sindical na nova ordem sócio-economica (CAMPERO *et al*, 1994, p. 71).

Enfim, a CUT compreende que deixar somente ao controle da CLT e das normas constitucionais a regulação das relações de trabalho não é mais adequado. Os sindicalistas estão se dando conta de que a luta em favor dos trabalhadores não se reduz a garantir avanços remuneratórios ou a impedir retrocessos nos períodos de crise. Para os sindicatos passou a ser importante dialogar com o Estado, com os empresários e com o restante da sociedade a fim de reerguer o papel da atuação sindical. No momento em que essa nova estratégia, mesmo não sendo consensual, consegue promover resultados práticos, o movimento sindical tende a ter maior espaço social de visibilidade.

No sentido de prestigiar a negociação coletiva, o TST alterou o texto da Súmula 277[121], em setembro de 2012, como forma de incentivar o diálogo entre capital e trabalho. E fez isso declarando a ultratividade da norma coletiva[122], ao declarar que os direitos trabalhistas assegurados em acordo ou convenção coletiva de trabalho ficam fazendo parte do contrato individual de trabalho enquanto não houver novo acordo ou convenção coletiva de trabalho. Todavia não há consenso de entidades sindicais e empresariais sobre a melhor interpretação a ser dada à súmula, da mesma forma, há divergências no interior do campo jurídico em que se debate a inconstitucionalidade da decisão sumulada.

---

[121]Súmula nº 277 do TST. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em: 10 de Dez. 2015.

[122]"A ideia básica da ultra-atividade das normas coletivas trabalhistas consiste no reconhecimento de situações em que esgotado o prazo previsto de vigência da norma, esta deve continuar a produzir efeitos até que outra posterior determine sua cessação". (PESSOA; PAMPLONA FILHO, 2010, p. 45)

5 As percepções dos informantes sobre a modernização da legislação trabalhista

Nesse capítulo, serão analisadas as doze entrevistas realizadas na pesquisa, sendo que, dentre os entrevistados estão dirigentes de centrais sindicais e de alguns sindicatos, advogados trabalhistas defensores de trabalhadores ou empregadores e juízes trabalhistas. Os dois dirigentes são vinculados a principais centrais sindicais do país, os outros dirigentes sindicais são vinculados a alguns dos sindicatos de atuação destacada não só em Pelotas como na região sul. Os advogados trabalhistas além de atuarem junto a entidades de trabalhadores ou de empresários exercem algum tipo de liderança junto aos advogados trabalhistas. E o desembargador federal do trabalho tem destacada atuação junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, além de ter atuado antes do ingresso na magistratura como sindicalista em sindicato de trabalhadores.

Em adição a isto, também foram analisadas as falas de diversos atores sociais no seminário sobre o PL 5.483/2001[123] e, na audiência pública sobre o PL 4.193/2012[124], ambos realizados na CTASP da Câmara dos Deputados. No seminário, apresentaram-se sete debatedores, sendo três manifestações de Ministros do TST, um representante da ANAMATRA, um da OAB, um da ANPT e um do DIAP. Todavia também foi concedida a palavra a nove deputados federais[125], três representantes de centrais sindicais – CUT, CGT e CGTB; três representantes de confederações de trabalhadores – CNTC[126], CNTI[127] e CNTA[128]. Na audiência

[123]Requerimento 83/2001 CTASP encaminhado pela Deputada Federal Vanessa Grazziotin (PCdoB/AM).
[124]Requerimento 4193/2012 CTASP encaminhado pelo Deputado Federal Roberto Santiago PSD/SP.
[125]Deputados Federais Jair Meneguelli (PT/SP), Paulo Paim (PT/RS), João Paulo (PT/PB), Pedro Celso (PT/DF), Nelson Pellegrino (PT/BA), Avenzoar Arruda (PT/PB), Vanessa Grazziotin (PCdoB/AM), Aldo Arantes (PCdoB/GO) e Vivaldo Barbosa (PDT/RJ).
[126]Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio.
[127]Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria.
[128]Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura.

pública, foram representadas sete entidades patronais – CNA[129], CNS[130], CNI[131], FEBRAC[132], CNS[133], FENAVIST[134], CNS[135]; cinco centrais sindicais – CTB, UGT, FS, NCST e CUT; também se fazendo presentes um representante do DIEESE, um da ANAMATRA, um do MTPS e dois deputados federais[136].Na totalidade das falas analisadas, destacam-se a recorrência de alguns pontos: 5.1Sobre as expectativas do empresariado e dos sindicatos de trabalhadores a respeito da regulação das relações de trabalho no Brasil; 5.2 Sobre a flexibilização do Direito do Trabalho brasileiro; 5.3 Sobre a insegurança jurídica do Direito do Trabalho brasileiro; 5.4 Sobre a fragilidade dos sindicatos e a vulnerabilidade dos trabalhadores para negociarem; e 5.5 Sobre a prevalência do negociado sobre o legislado e o ACE.

5.1 Sobre as expectativas do empresariado e dos sindicatos de trabalhadores a respeito da regulação das relações de trabalho no Brasil

Nota-se que sindicalistas e empresários discutem sobre a modernização da legislação trabalhista e sindical, sob o argumento de que a CLT estaria ou não mais condizente com as relações de trabalho atualmente. As entidades representativas de empresários defendem a necessidade de modernizar a legislação trabalhista como forma de garantir a competitividade das empresas brasileiras e a dinamicidade dos mercados globais. Para eles, a regulação das relações de trabalho estratificadas na CLT mostra-se anacrônica e hermética diante da emergência de novas formas de relações de trabalho. Já para os representantes sindicais, o significado da modernização da legislação trabalhista passa pela ampliação de direitos e não, pela supressão deles.

Para efeito de demonstração são transcritos trechos de quatro falas de três sindicalistas e de um representante da CUT que defendem a regulação do trabalho pela CLT, admitindo a necessidade de algumas atualizações legislativas desde que

[129]Superintendência Técnica da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil.
[130]Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo.
[131]Confederação Nacional da Indústria.
[132]Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental.
[133]Confederação Nacional de Serviços.
[134]Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores.
[135]Confederação Nacional de Saúde.
[136]Deputados Federais Assis Melo (PCdoB/RS) e Dr. Grilo (PSL/MG).

seja para conferir mais direitos aos trabalhadores. Destaca-se que os entrevistados expressam o sentimento de que os direitos trabalhistas caracterizam-se como um marco mínimo civilizatório (DELGADO, 2008). Vejamos:

> A CLT vem seguidamente sofrendo ataques, tentativas de modificação, só que nunca é para melhorar. . Eu acho que a CLT precisa ser melhorada, mas para acrescentar mais artigos, proteger mais o trabalhador e não para se flexibilizar. Os bancários mesmo tem uma convenção coletiva de trabalho que é muito superior à CLT. Só que isso em função de várias décadas de lutas que se conseguiu, que essas conquistas fossem parar dentro da CLT. Mas, a tentativa patronal é sempre no sentido de aumentar jornada, retirar direitos, então é sempre no sentido de tentar precarizar mais a vida do trabalhador (Entrevistado 2, dirigente sindical de sindicato de trabalhadores vinculado a CUT).

> Para discutir o negociado e o legislado teriam que ter outros mecanismos que assegurassem a democracia no ambiente de trabalho. A primeira coisa que nós teríamos que ter seria a estabilidade da comissão no local de trabalho. Segundo, que o número destas fosse proporcional ao número de trabalhadores. A CLT, ainda que pareça uma senhora idosa, nos resguarda, nos ampara e nos garante os nossos direitos, com todos os seus defeitos, se temos pouco, esse pouco ainda está resguardado na CLT. Se não fosse essa senhora idosa, hoje com mais de 70 anos, nós estaríamos como se fosse Daniel na cova dos leões, nós estaríamos literalmente como uma presa fácil, uma presa devorável sem qualquer proteção. Então, ainda que com a deficiência da CLT, a grande discussão hoje é como vamos aprimorar a CLT, ampliar direitos com a formatação do nosso Congresso Nacional que se tornou mais refratário ainda e somos dependentes deles [...] (Entrevistado 9, dirigente sindical da FS).

> Eu não acho que a CLT seja uma velha descartável. Acho que é uma jovem senhora de 70 anos que pode e deve ser aperfeiçoada, fazer cirurgia plástica, uns retoques, botar botox (Representante da FS, na audiência pública da CTASP, referente ao PL 4.193/2012).

> Essa insistência em afirmar que a CLT é velha [...]. Ela é uma legislação absolutamente ajustável. É evidente que toda legislação precisa de aperfeiçoamento. O mundo da CLT não era o mundo das tecnologias, mas, do ponto de vista de legislação, ela se ajusta (Representante da CUT, na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).

Os depoimentos deixam bem claro que a regulação das relações de trabalho pelo Estado é um componente importante para proteger os trabalhadores frente aos empregadores. O sentimento dos sindicalistas é que o Estado intervindo nas relações de trabalho é capaz de garantir proteção aos direitos sociais e trabalhistas. O que é corroborado por Boyer (2009) e Lipietz (1991), representantes da Escola Francesa da Regulação, que sustentam a necessidade do Estado intervir nas relações de trabalho como forma de inibir a prática de excessos por parte dos empresários. Embora Ruy Braga (2003) considere a visão dos regulacionistas como sendo reformista, visto que investe na colaboração de classe entre o capital e o trabalho.

Portanto, se a CLT tem algum conteúdo ultrapassado ou em desacordo com a realidade das relações de trabalho, bastam alguns retoques que garantam a sua essência de proteção do trabalhador perante o seu empregador. E admite-se alguma necessidade de modernização para ampliar direitos ou adaptá-los à nova realidade, como forma de aperfeiçoamento legislativo. Ao que se percebe, aquele sentimento manifestado pela CUT nos seus primeiros CONCUTs da necessidade dos trabalhadores exigirem a elaboração de um código de relações do trabalho mais completo e abrangente que a CLT, hoje, parece não mais fazer eco.

Todavia o entrevistado 2, que é dirigente sindical, mostra-se contraditório em seu depoimento, porque num primeiro momento diz que a CLT é atacada pelos empresários e, por isso, deve ser melhorada. Mas, num segundo momento, faz menção à convenção coletiva de trabalho firmada pelas entidades sindicais representativas dos trabalhadores bancários e a entidade representante dos bancos, que contém cláusulas garantindo direitos superiores aos garantidos na CLT. Portanto, parece haver espaço para a convivência entre a regulação pública e a regulação privada, como resultado do fortalecimento da autonomia privada coletiva. O entrevistado 9 ,que também é dirigente sindical, admite discutir a possibilidade de prevalecer o negociado sobre o legislado desde que as relações de trabalho se tornem mais democráticas, assegurando que a comissão de fábrica formada pelos trabalhadores tenha assegurada a estabilidade no emprego. A percepção da necessidade dos ajustes na legislação fica evidenciada em experiências como a da Câmara Setorial proposta pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema como forma de garantir os postos de trabalho na fábrica da Ford em São Bernardo do Campo que estava passando por um período de diminuição de demandas e redução da produção. Todavia, o representante da CUT defende a adaptação de alguns direitos trabalhistas, na medida em que determinado setor produtivo esteja enfrentando crises conjunturais relacionadas ao desaquecimento da produção e do consumo.

Observa-se que as entidades empresariais comungam da ideia de que a legislação trabalhista necessita ser flexibilizada, pelo argumento de que o processo de reestruturação produtiva e a ofensiva neoliberal a partir dos anos 80, exigem a maior ampliação de tipos de contratos e a flexibilização da jornada de trabalho. Contudo, se observados alguns consensos do FNT para alteração da legislação trabalhista e sindical, pouco se avançou efetivamente. Na esfera da legislação

sindical, firmou-se consenso sobre a necessidade de impedir práticas antissindicais por parte de empresários e entidades sindicais e a extinção da contribuição sindical, sendo esta substituída pela contribuição referente à negociação coletiva a ser paga por todos os trabalhadores beneficiários, sócios ou não. O único resultado prático na esfera da legislação sindical foi o reconhecimento das centrais sindicais em 2008. Quanto aos direitos trabalhistas, o FNT também firmou consensos, redundando na flexibilização da regra do trabalho regido por contrato por tempo indeterminado. Passou-se a conviver com o trabalho em tempo parcial, trabalho temporário, a terceirização, a pejotização, etc. O próprio judiciário trabalhista pelas súmulas do TST começa a alterar entendimentos e a buscar forma de resolver aos litígios judiciais para colocá-los em consonância com a realidade. Como exemplos de alteração jurisprudencial sumulada pelo TST são as súmulas 331[137], que regulam as possibilidades de trabalho terceirizado e a 85[138], que institui o banco de horas.

[137]Súmula nº 331 do TST CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicialV - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. Disponível em<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 16 de Mai. 2016.

[138]Súmula nº 85 do TST COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003). II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000). III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003).

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001). V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco

A posição dos representantes de entidades sindicais diverge da posição defendida pelos representantes de entidades empresariais e do advogado que assiste a entidades empresariais. Vejamos:

> Eu acho que uma modernização é o termo que eu prefiro, até porque a maioria das regras já sofreram inúmeras alterações pontuais, mas, mesmo assim, há muitas regras que são lá de 43, onde o mundo era outro. Ainda com várias mudanças que houve, quantos regimes diferentes de trabalho nós temos hoje na indústria, nos serviços por necessidades que não estão albergados? (Entrevistado 8, advogado trabalhista de entidades empresariais).
>
> Eu não vejo mais no Brasil a mesma condição que se tinha quando a CLT foi elaborada. Parece que a realidade é bastante diferente [...] (Representante da Confederação Nacional de Saúde – CNS, na audiência pública da CTASP, referente ao PL 4.193/2012).
>
> Mas, no mundo moderno de competitividade global, essa legislação trabalhista com regras rígidas e onerosas, impede ou dificulta a efetiva melhoria da competitividade, impactando diretamente na sustentabilidade das empresas e na geração de emprego (Representante da CNI, na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).
>
> Falar da jovem senhora de 70 anos? Francamente, a jovem senhora já se aposentou, não está mais acompanhando a realidade deste País, não tem mais condições (Representante da FENAVIST, na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).

Nestes depoimentos verifica-se que os representantes empresariais demonstram afinidades em suas falas, trazendo questões como a de que a legislação hermética se contrapõe à competitividade do mercado, resultando em dificuldades para as empresas e no comprometimento da empregabilidade. As empresas buscam outra estruturação de relações de trabalho como forma de dar mais dinâmica a produção.

5.2 Sobre a flexibilização do Direito do Trabalho brasileiro

Os depoimentos dados por dirigentes sindicais, representantes da ANAMATRA e ANPT e por um advogado trabalhista de sindicatos demonstram que qualquer iniciativa de flexibilização de direitos tem relação direta com as crises enfrentadas pelo sistema capitalista. Vejamos:

---

de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 16 de Mai. 2016.

> [...] esse receituário de flexibilização e de retirada do Estado, no sentido de buscar precarização das relações de trabalho, tem claramente o objetivo do lucro fácil e contribui em um médio e longo prazo para desestruturação da sociedade. Eu conversei com amigos que atuam em um determinado setor, empregados da área de agência de publicidade em que há uma flexibilização de jornada de trabalho e esses amigos têm uma carga horária semanal mensal por conta, digamos assim, da implantação de um banco de horas informal, não é formal, não há um acordo coletivo que permita e que regule esse banco de horas, mas há um banco de horas implementado nessa ou naquela agência de publicidade, ele tem uma carga horária de 55 horas semanais de segunda sexta-feira, o que é um conceito de prestação de trabalho que é pré-revolução industrial (Entrevistado 5, advogado trabalhista de sindicatos vinculados à CUT).
>
> O tema da flexibilização é um tema que, para mim, dialoga muito com o sistema e as suas crises. O capitalismo, quando está em crise, busca fazer sempre distribuir a crise na sociedade e não que ela seja arcada pelos donos do capital. Da década de 90 pra cá, a pauta da flexibilização é uma pauta muito colocada no sentido de como resolver uma crise de um sistema. Evidentemente que não adianta ter uma postura completamente estática. [...] Eu acho que esse tema da flexibilização é um tema que interessa para aqueles que não querem mexer nas suas taxas de lucro, são tentativas de diminuir o custo do trabalho [...] (Entrevistado 4, dirigente de federação sindical vinculada à CUT).
>
> O pensamento hegemônico liberal exige condições de trabalho compatíveis com a modernidade econômica e com o mercado. A partir daí, todo o processo de mudança da legislação no Brasil foi pautado pela flexibilização dos direitos do trabalho, com uma tendência à precarização do trabalho (Representante da ANAMATRA no seminário da CTASP referente ao PL 5.483/2001).
>
> A flexibilização das normas coletivas não pode servir de amparo para mascarar a supressão de direitos já incorporados ao patrimônio dos trabalhadores (Representante da ANPT no seminário da CTASP referente ao PL 5.483/2001).
>
> Esse projeto de lei (PL 4.193/2012, grifo do autor) vem numa esteira de flexibilização. Esta Casa precisa entender que a legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho no Brasil foram criadas para equilibrar o jogo que não se equilibrou porque o poder econômico tem mais força do que o trabalho. A legislação trabalhista veio para isso (Representante da CTB, na audiência pública da CTASP, referente ao PL 4.193/2012).
>
> [...]este projeto de lei é um clamor da sociedade. Não! É um clamor dos empresários, que querem a flexibilização dos direitos dos trabalhadores, que querem retirar direito de trabalhador. Nós somos contra este projeto de lei (PL 4.193/2012, grifo do autor) porque atende única e exclusivamente aos interesses patronais e não aos interesses dos trabalhadores, da sociedade (Representante da FS, na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).

O interessante é que os representantes de entidades sindicais mantêm suas posições contra a flexibilização dos direitos trabalhistas desde quando foi discutido o PL 5.483/2001 e permanecendo com essa posição na discussão sobre o PL 4.193/2012. O advogado de entidades sindicais faz menção de que a flexibilização significa precarização das relações de trabalho e que atendem apenas aos

interesses econômicos dos empregadores, redundando na desestruturação da sociedade. No entender deste advogado, em qualquer tentativa de regulação privada entre trabalhadores e empregadores, haverá risco aos direitos trabalhistas. Os demais representantes de entidades de trabalhadores alegam que estes devem resistir às iniciativas de flexiblização para evitar retrocessos. Nesse mesmo sentido, o presidente da ANPT vislumbra no avanço da flexibilização dos direitos trabalhistas um ardil visando mascarar aquilo que ele considera “patrimônio dos trabalhadores”, isto é, os direitos e garantias trabalhistas conquistados por meio de lutas dos movimentos de trabalhadores. O presidente da ANAMATRA, por sua vez, corrobora o entendimento de que se está diante de uma ofensiva liberal que tem como projeto compatibilizar as relações de trabalho às expectativas do mercado. Ambas as entidades impõem forte resistência às tentativas de flexibilização da legislação trabalhista, pois entendem que, na concretude dos fatos, estas geralmente implicam retrocessos sociais.

O representante de entidade empresarial alega a necessidade de que a legislação trabalhista sofra ajustes capazes de respeitar a autonomia privada coletiva numa negociação com a entidade de empregadores. Da mesma forma reivindica a liberdade das partes – trabalhadores e empresários – de negociarem. A posição desta entidade empresarial é bastante próxima da posição defendida pela CUT, conforme é verificável no trecho transcrito no item 4.1. A diferença está no fato de que a CUT defende ajustes e a CNI defende a livre negociação entre as partes. Senão vejamos:

> [...] E é por isso que a Confederação Nacional da Indústria apoia esse projeto (PL 4.193/2012, grifo do autor), ressalvando, contudo, que são necessários alguns ajustes finos para deixar, de forma clara e objetiva, sem qualquer margem de interpretação, de modo a limitar a livre e legítima vontade das partes sobre o que negociar. Com essa regra, poderia se negociar o percentual do Adicional de Periculosidade? É importante deixar claro aquilo que se quer negociar, que não há restrições para as partes negociarem (Representante da CNI, na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).

5.3 Sobre a insegurança jurídica do Direito do Trabalho brasileiro

O entrevistado, que é dirigente sindical, enxerga os juízes trabalhistas como sendo identificados com a visão empresarial e, por isso, a Justiça do Trabalho não consegue em suas decisões atender as expectativas dos trabalhadores. Portanto, os trabalhadores não têm como se sentirem seguros quando vão à Justiça do Trabalho pleitear seus direitos que entendem terem sido desrespeitados, vejamos:

> O que eu vejo é que a justiça hoje é notadamente patronal, claro que existem exceções, evidente que existe, mas ela é totalmente patronal, eu não vejo a justiça como se diria, fazendo justiça mesmo, ela tem um lado e ela defende o seu lado seriamente e não é a toa que a FEBRABAN patrocina encontro de juízes, faz seminários e em muitos casos diz até como eles devem agir nos conflitos entre banco e bancário, então eu não concordo (Entrevistado 2, dirigente de sindicato vinculado à CUT).

No entanto, os representantes de entidades empresariais e o representante do MTPS que se manifestaram na audiência pública convocada pela Câmara dos Deputados para discutir o PL 4.193/2012 de forma uníssona fazem menção à insegurança jurídica frente à intervenção do MPT e as decisões exaradas pelos juízes trabalhistas. Os representantes empresariais que se manifestaram alegam o seu descontentamento com o fato de o que é acertado com as entidades de trabalhadores e estratificado na convenção coletiva venha a ser atacado pelo MPT sob a alegação de serem prejudiciais aos trabalhadores e contra a lei. Isto é resultado do poder que o Estado brasileiro atribui à Justiça do Trabalho e ao MPT como órgãos legítimos para dizerem o direito, a despeito das representações empresariais e de trabalhadores eventualmente chegarem a consensos e firmarem acordo ou convenção coletiva, estes podem sofrer o revés de uma ação anulatória[139]. Os representantes da FEBRAC e da FENAVIST declaram que a intervenção do MPT e dos juízes trabalhistas quando discute a validade uma cláusula normativa ajustada por trabalhadores e empresários mostra-se inadequada. Para eles, os juízes trabalhistas “desconhecem a realidade tanto do trabalhador, quanto do empregador” e não sabem como “se passa na vida, no dia a dia, no chão

[139]Conforme a Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, que no art. 83, inciso IV, que dispõe: “compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: IV – propor as ações cabíveis para a declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores”. Ou seja, quando o MPT firmar o entendimento de que alguma cláusula normativa está contra a lei ou vem em prejuízo do trabalhador, poderá ajuizar ação anulatória perante a Justiça do Trabalho.

de uma fábrica, na relação de um supermercado, de um posto de serviço, de qualquer desses lugares, porque lá nunca estiveram". Dessa forma, no momento em que o que é acertado entre trabalhadores e empregadores é declarado ilegal por parte da Justiça do Trabalho, deixa ambos inseguros para firmarem consensos. É esse sentimento de insegurança jurídica que está disseminado entre os empresários e que lhes impede de centrar suas atenções sobre o planejamento da produção e expansão das atividades empresariais. O temor de um passivo trabalhista não mensurável em números inflexiona os investimentos por parte dos empresários. Até mesmo o representante do MTPS reconhece que persiste o sentimento de insegurança jurídica e que haveria espaço para negociação coletiva sem que isso significasse supressão de direitos trabalhistas. Vejamos o que dizem:

> Agora, é claro que é preciso que esses instrumentos coletivos estejam protegidos pela segurança jurídica. É preciso que o Poder Judiciário, reconheça plenamente o que foi livre e legitimamente ajustado pelas partes. A invalidade do instrumento coletivo só se justificaria se houvesse irregularidade ou vício na negociação coletiva que a originou. Muitas vezes, tem-se declarado nulas as cláusulas de instrumentos coletivos negociados e legitimadas por fortes organizações sindicais (Representante da CNI, na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).

> Uma convenção coletiva não é fruto de uma cláusula. Ela é fruto de uma composição de interesses em que você renuncia a alguma coisa e concede outras, porque há um conflito ali que nós precisamos conciliar. Então, desse fruto da composição de interesses é que surge uma convenção coletiva. A Justiça do Trabalho não participa da negociação coletiva, não faz parte do sindicato e não tem condição de saber por que está aquela norma ali. Isso cria dificuldades para a própria Justiça do Trabalho para julgar aquela cláusula e determinar a sua nulidade. Então, é o momento de a gente reconhecer. Infelizmente, a Justiça do Trabalho vem anulando mesmo as cláusulas. O Ministério Público entra com ações, desconhecendo a realidade, e tanto o trabalhador, quanto o empregador fica sem saber, porque perdem a segurança jurídica de um instrumento assinado pelo sindicato, que tem legitimidade. Nós vivemos hoje a legislação obrigando as entidades sindicais a participarem de uma negociação coletiva. A legislação obriga a participar. Quanto ao fruto dessa negociação, que é o instrumento coletivo, ele não é respeitado e não é respeitado, muitas vezes, por quem o assinou (Representante da FEBRAC, na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).

> Quando tomamos conhecimento deste projeto (PL 4.193/2012, grifo do autor) nós passamos a ter um alívio muito grande, porque o que nós estamos vivendo hoje no Brasil, com a insegurança jurídica com que passaram a ser tratadas as convenções coletivas, que têm sido desrespeitadas pelo Poder Judiciário, é algo inaceitável, já que, como aqui bem dito, celebrar convenção coletiva é resultado de dezenas de centenas de horas de trabalho, de dedicação de trabalhadores e empresários que se debruçam sobre uma realidade e constroem soluções que só esses atores sabem definir. Um Juiz do TRT, das Varas do Trabalho, não tem a menor ideia do que se passa na vida, no dia a dia, no chão de uma fábrica, na relação de um supermercado, de um posto de serviço, de qualquer desses lugares, porque lá nunca estiveram. Assim, teremos um instrumento legal,

> uma legislação que nos trará segurança jurídica para que as convenções coletivas continuem a ser celebradas, levando benefícios às categorias de trabalhadores para as empresas e para a sociedade com um todo (Representante da FENAVIST, na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).
>
> Nós temos que aprofundar esse debate para que fique claro o que é possível negociar sem reduzir direitos. É fato que há hoje insegurança jurídica em algumas questões fundamentais. Eu não consigo acreditar que os representantes dos trabalhadores das indústrias montadoras do Brasil, que têm sindicatos fortes, quase todas têm representação sindical dentro da empresa, 30 anos, 40 anos de comprovada defesa dos trabalhadores, estão fragilizando o direito. Esses trabalhadores estão sendo ingênuos? Estão sendo enganados nas suas condições de trabalho ou estão vendo o todo? Então, a gente tem questões a serem enfrentadas, sim, inclusive no que é possível negociar. No entanto, começar em questões pontuais é um risco. Não queremos a intervenção da Justiça do Trabalho nas negociações coletivas, nós só queremos se houver acordo (Secretário de Relações do Trabalho do MTPS, na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).

Mas nem todos os representantes de entidades de trabalhadores comungam da ideia defendida pelo dirigente sindical acima e que enxerga os juízes trabalhistas comprometidos com os empresários. Os entrevistados entendem que cabe aos juízes trabalhistas fazer justiça social em detrimento aos interesses econômicos e empresariais. Vejamos:

> Eu não tenho dúvida que a magistratura sempre tem que julgar olhando a questão social, promovendo a justiça social. Porém, evidentemente ela tem limites e todos nós que lidamos no dia a dia com a legislação sabemos que nós temos limites. Eu não concordo com essa afirmativa de que é em detrimento à segurança jurídica, não, os juízes julgam e quando julgam sob essa ótica especificamente eles examinam a questão legal também, quer dizer, não pode julgar para causar a insegurança jurídica. Bom, se viade regra, uma decisão, lá pelas tantas, o procurador da empresa ou do representante do sindicato empresarial entende que aquela decisão realmente causa insegurança jurídica. Bom, existem todos os remédios processuais pra que ele busque a reforma daquele julgado e daquela decisão, agora a decisão foi dada em cima de fatos e fundamentos que levaram o juiz a ter absoluta tranquilidade de julgar daquela forma e ponto, este é um estigma que os juízes chamados progressistas carregam em sua vida (Entrevistada 3, advogada trabalhista de defesa dos trabalhadores)
>
> Não sou um jurista, nem um operador da área do direito, tudo o que eu aprendi foi no dia a dia, na luta política mesmo, compreendo que o papel do juiz, que uma lei, aquilo que está escrito, permite qualquer tipo de interpretação e, portanto, o que talvez alguns chamem de segurança jurídica, na verdade, é defesa de uma interpretação porque um juiz pode buscar outra interpretação pra fazer justiça social. Eu creio que é o papel, sim, do judiciário ter uma interpretação favorável à justiça social. Por que tem que ser favorável sempre aos interesses econômicos? (Entrevistado 4, dirigente de federação de trabalhadores vinculada à CUT).
>
> O direito do trabalho na verdade é um direito civilizatório, ele barra a selvageria, então se sob esse ponto de vista eu estou dizendo que ele é um direito a favor da justiça social está plenamente correto, o problema é o discurso “anti” qualquer direito social. A segurança jurídica é defendida

> pelos grandes proprietários dos bens de produção que querem uma clareza e tem razão de defenderem isso, estão defendendo os seus interesses. É importante ter segurança jurídica na sociedade, mas um juiz tem que fazer escolhas, tem que fazer escolhas, ele é obrigado a fazer escolhas, se ele tem um viés social e se nasceu dentro de uma defesa dos direitos sociais é evidente que o juiz do trabalho vai, sim, preferir a justiça social em detrimento da segurança jurídica, não quer dizer que vai virar uma bagunça, apenas quer dizer que ele vai fazer um giro na interpretação e, a partir daí, vai interpretar em outro sentido de uma forma segura, previsível, mas no sentido de privilegiar a justiça social (Entrevistado 5, advogado trabalhista de sindicato de trabalhadores vinculados à CUT).

> Nós precisaríamos aprofundar o debate do que é segurança jurídica [...] Não é uma questão exclusiva do mundo do trabalho, não é uma questão exclusiva da Justiça do Trabalho. Esse é um papel em que a Constituição de 1988 vem se fortalecendo nessa dimensão de parte da sociedade ativa, da cidadania, e de parte do Judiciário também na interpretação das leis, na aplicação das leis. Essa questão de que o Judiciário anula tudo, que não vale nada, também é um pouco ad terrorem, é um tipo de argumento que também não contribui para chegarmos ao entendimento da matéria. (Representante da CUT, na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).

Nestes depoimentos é expresso o sentimento de que os juízes trabalhistas têm sua atuação pautada pela justiça social. A entrevistada 3, advogada de sindicatos de trabalhadores afirma ser papel do juiz do trabalho julgar considerando a justiça social, mas reconhece haver limites impostos em lei. Divergindo parcialmente, o entrevistado 4, dirigente sindical de federal de trabalhadores vinculada à CUT, sustenta que os juízes trabalhistas devem julgar de acordo com a justiça social e, não, com os interesses dos empresários, pautando suas decisões nos limites permitidos pela lei. Por isso, o entrevistado 5, advogado de sindicatos de trabalhadores vinculados à CUT, sustenta que a alegação de insegurança jurídica é defendida pelos empresários, segundo a ótica destes a respeito da lei trabalhista. Para este entrevistado, o juiz trabalhista tem que fazer escolhas e isto significa julgar de acordo com a justiça social. Levando em conta os pontos de vista defendidos por todos os informantes nas falas acima, percebe-se que eles não entendem que haja nas decisões da justiça do trabalho a expressão de uma posição tendenciosa que causa insegurança jurídica, mas, sim, apenas atuações guiadas por disposições legais. O que significa dizer que o juiz trabalhista julga, sim, considerando a questão social, afinal o direito do trabalho trata-se de um direito social. Essa posição é claramente confrontada pela posição das entidades empresariais. O que há de comum nestas três falas é o sentimento exato dos entrevistados de que o juiz do trabalho deve considerar o caráter protetivo dos direitos trabalhistas.

Ou seja, do confronto entre os princípios da livre iniciativa e o da dignidade da pessoa humana do trabalhador, prevalece este último. Por isso, alguns princípios constitucionais devem ser considerados em seu conjunto pelo juiz trabalhista quando ele se defronta com um caso concreto de litígio entre o trabalhador e o empresário. Como é o caso dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa[140], a prevalência dos direitos humanos[141], valorização do trabalho humano e da livre iniciativa[142]. Então, conforme mencionado no terceiro capítulo, o enfrentamento é estabelecido entre o princípio da liberdade de trabalho e de defesa do posto de trabalho. É este o embate entre Romita (2002) e Robortella (1994), de um lado e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2009), de outro. Para os dois primeiros autores, mais importante do que aplicar o princípio da proteção em benefício do trabalhador, seria aplicá-lo em benefício de quem gera e garante o posto de trabalho, ou seja, o empregador. Enquanto para o terceiro autor, o mais importante ainda é fazer valer o princípio da proteção.

Divergindo do que é sustentado pelos representantes de entidades empresariais e sindicais de trabalhadores, bem como dos advogados, o representante da ANAMATRA esclarece que as decisões dos juízes do trabalho são pautadas pelos ditames da lei, inexistindo qualquer espaço para discricionariedade a ser utilizado pelo juiz. O juiz do trabalho não inventa nada, não atropela a lei e nem se coloca em favor do trabalhador ou do empresário, ele apenas se vale da técnica jurídica de interpretar a lei em sua hierarquia, no caso, a Constituição, vejamos:

> Fala-se muito que Juiz do Trabalho é inepto, em outras palavras, que não entende coisa alguma da vida, nem do Direito, que é um sujeito meio idiotizado. Isso não é verdade. Pode ser que haja alguns assim; Parlamentares, uns são assim, outros são assado: empresários também; a sociedade como um todo. O juiz não é tirado da lua, é uma extração da sociedade, o Parlamentar também, o empresário também. Então, uns conhecem mais e outros menos. Quando um juiz enfrenta uma norma coletiva, ele pode até anular um item, mas não pode anular uma convenção coletiva inteira. Para anular uma norma coletiva inteira, ele não tem competência. Mas quando anula um item, certamente confrontou essa norma com a Constituição. Ele não fez porque quis. Qual seria a possibilidade de atuação do juiz no caso concreto? Validar uma norma desta diante da Constituição? Não havia como. E o juiz tirou isso de onde? Do art. 114, § 2º, da Constituição, que diz que diante do poder normativo, o juiz terá que respeitar as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho. Diante do poder normativo, o juiz, no caso concreto, vai também atuar dessa maneira (Representante da ANAMATRA, na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).

[140]Artigo 1º, inciso IV da Constituição Federal.
[141]Artigo 4º, inciso II da Constituição Federal.
[142]Artigo 170, caput e incisos IV e VIII da Constituição Federal

5.4 Sobre a fragilidade dos sindicatos e a vulnerabilidade dos trabalhadores para negociarem

Para bem analisar este quesito, observou-se que nos depoimentos prestados no seminário referente ao PL 5.483/2001 e na audiência pública referente ao PL 4.193/2012, ambos promovidos pela CTASP da Câmara dos Deputados, assim como dos três entrevistados é recorrente o sentimento de que nem todos os sindicatos estão aparelhados para o enfrentamento com as entidades empresariais. Melhor dizendo, os sindicatos não estariam suficientemente fortes para se contrapor aos empresários quando for necessário, assim como para negociar de igual para igual.

No seminário referente ao PL 5.483/2001, dois Ministros do TST expressam seus sentimentos de que não se pode cogitar sobre a fragilidade dos sindicatos para negociarem com as entidades empresariais. O Ministro Ives Gandra vaticina que no caso de fragilidade dos sindicatos para negociarem, o poder normativo da Justiça do Trabalho teria que continuar a persistir conjuntamente com um sistema de leis trabalhistas minucioso. O Ministro Gelson de Azevedo vislumbra na negociação coletiva, a formação de consenso que atende às expectativas das partes envolvidas – sindicato de trabalhadores e entidades empresariais. E, caso o instrumento coletivo resultante da negociação coletiva seja fruto de fraude, a lei contém formas de coibir e corrigir as distorções existentes, vejamos:

> Se sucumbirmos ao argumento de que o sindicalismo brasileiro não é suficientemente forte para permitir flexibilização, viveremos, nos próximos sessenta anos, como nos últimos sessenta anos; ou seja, de um contexto geral, em que sempre se invoca a fraqueza dos sindicatos para que haja um poder normativo forte da Justiça do Trabalho, para que haja uma legislação que seja quase esgotante de todas as normas que podem reger as condições de trabalho. (Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, do TST, no seminário da CTASP referente ao PL 5.483/2001).

> E volto ao exemplo, no sentido de que o empregador tenha levado os trabalhadores e a categoria a erro, quando disse que estava em péssima situação financeira ou que utilizaria o valor em troca da estabilidade no emprego, ao pagamento de dívida bancária e, sim, fazê-lo em função de benefício pessoal próprio do seu sócio. Não posso presumir, mas isso não me impede de, sabendo-me enganado, ou seja, sabendo-se a categoria profissional que manifestou a sua vontade dentro de uma assembleia geral, sentindo-se e sabendo-se enganada, possa vir a pretender a anulação dessa manifestação de vontade. Já há previsão infraconstitucional nesse

> sentido. Por último, diz-se que há, ou poderá haver em grande parte, circunstância que posso até entender como extremamente razoável, uma debilidade de determinados sindicatos em, de maneira livre, democrática e consciente, extrair uma vontade que possa se sobrepor a determinadas circunstâncias legais. Isso é verdade. Seria, de certa forma, cinismo se dissesse o contrário. Mas, a par dessa realidade, enumerei aqui inúmeros outros mecanismos legais que permitiriam, se fosse o caso, tanto o controle dessa debilidade quanto a recuperação dessa manifestação de vontade que tenha sido obtida por fraqueza, ou seja, por coação, por simulação, por dolo, seja lá como for (Gelson de Azevedo, Ministro do TST, no seminário da CTASP referente ao PL 5.483/2001).

De forma um tanto diferente, os representantes da ANAMATRA e ANPT manifestam seu sentimento de que as entidades sindicais são frágeis e que trabalhadores e empresários não estão no mesmo nível de forças para negociar de igual para igual. O representante da OAB, inclusive, faz menção a Vicentinho para corroborar o mesmo entendimento, os próprios dirigentes sindicais reconhecem suas fragilidades perante os empresários. Dessa forma, o resultado da negociação coletiva seria em regra prejudicial aos trabalhadores, considerando suas fragilidades para se impor perante o empresário. Vejamos o que dizem:

> Conhecemos a matéria, lidamos no dia-a-dia com ela e sabemos que na atual situação, em que não existe pleno emprego e garantia contra dispensa, em que o empregador admite e dispensa a seu bel-prazer, em que não existem sindicatos fortalecidos, em que proliferam sindicatos não representativos das categorias que pretendem representar, alteração dessa natureza constituirá a pá de cal no Direito do Trabalho brasileiro, já tão flexibilizado ao longo do tempo (Representante da ANAMATRA no seminário da CTASP referente ao PL 5.483/2001).

> Há um fato que define quem fica com a maior força, com a maior fatia, a força e o poder. A negociação é uma ficção se não houver como pressuposto o equilíbrio de forças. Quando não há esse equilíbrio, o mais poderoso dita as condições que mais lhe interessam. No mundo real do trabalho, não existe o equilíbrio de forças. O poder dos patrões é imensamente superior ao dos empregados. Assim, não há negociação sem que esse desnível de forças seja contrabalançado. É preciso verificar se os atores da negociação coletiva estão preparados para assumir seu papel (Representante da ANPT no seminário da CTASP referente ao PL 5.483/2001).

> Nosso País, com diferenças abissais de distribuição de renda e de oportunidades, tem de resgatar a dignidade dos irmãos que mais necessitam. Não é novidade no movimento sindical brasileiro, muito menos na OAB, a discussão sobre o contrato coletivo de trabalho e a negociação coletiva como instrumento preferencial de resolução dos conflitos. Isso não é novidade. Só haveria jeito de implantar o regime de negociação no País em duas condições básicas: com sindicatos fortes e uma legislação mínima de sustento. Mesmo assim teríamos de nos preocupar muito com as exceções que necessariamente deveriam ser feitas para aquelas categorias sem condições de se organizar porque o Brasil ainda não alcançou graus mínimos, básicos de educação para nosso cidadão. Li uma vez uma entrevista de um dirigente sindical muito conhecido, o Vicentinho. Ele resumiu bem em uma frase o que pode ser a negociação entre partes

> desiguais. Dizia o Vicentinho que o tipo de negociação que se quer apresentar a nós é a negociação do pescoço com a guilhotina. Acho que essa frase resume muito bem a negociação com partes em desequilíbrio. Se temos parte do sindicalismo preparada, a maior parte não está (Representante do Conselho Federal da OAB, no seminário da CTASP referente ao PL 5.483/2001).

O representante do Conselho Federal da OAB chamou atenção para o fato de que o Brasil possui diferenças sociais e econômicas consideráveis entre as suas diferentes regiões e, portanto, a fim de garantir uma negociação coletiva não arbitrária, em suas palavras, seria necessário: “sindicatos fortes e uma legislação mínima de sustento”. A representante da ANPT defende uma posição demasiada protetiva ao alegar textualmente que “não se pode admitir que manifestações volitivas se sobrepusessem a direitos que a própria Constituição entendeu como indisponíveis e inderrogáveis pela vontade da parte”. Ela também compartilha da opinião presente em muitos dos depoimentos obtidos nas entrevistas que realizei com atores do campo jurídico e do campo sindical, qual seja, de que a maioria dos sindicatos não teria força suficiente para negociar de igual para igual com os empresários. No entanto, os representantes empresariais enxergam de forma diversa e entendem que os dirigentes sindicais de trabalhadores são plenamente capazes de negociar de igual para igual.

O interessante de notar é que mais de dez anos depois, o representante das ANAMATRA continua a externar o mesmo sentimento anterior, vejamos:

> [...] Boa tarde aos companheiros de Mesa, à assistência. Eu estou com um sentimento de déjà vu, porque a ANAMATRA esteve há 10 anos aqui e está hoje para reafirmar o que disse há 10 anos. Eu estou me reportando ao Projeto de Lei nº 5.483, de 2001, enviado pelo Presidente Fernando Henrique. Eu fui, por curiosidade, rever o projeto. Foram modificadas algumas palavras e o artigo, que lá era o 618. Agora, mudou-se o artigo, o que, do ponto de vista da técnica legislativa, é melhor, mas o conteúdo é semelhante. Não muda muita coisa. [...] nós somos contra o conteúdo do projeto. Contra por quê? A proposta de então, que vou lembrar, para recobrar, dizia que as condições de trabalho, ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo, prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição e as normas de segurança, saúde e trabalho. Era a norma da época. O que mudou agora? Praticamente nada. (Representante da ANAMATRA, na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).

Em momentos distintos, no seminário referente ao PL 5.483/2001 e na audiência pública referente ao PL 4.193/2012, os Deputados Federais Aldo Arantes e Assis Melo, ambos do PCdoB, corroboram a tese de que os trabalhadores estão expostos à sanha empresarial. As duas falas estão em sintonia e dão a noção de visão de mundo comungada pelos dois deputados federais que enxergam na

exclusão do Estado da relação entre capital e trabalho uma forma de dar total liberdade ao capital para se reproduzir, vejamos:

> No mérito, Sr. Presidente, é a liquidação dos direitos sociais. É a lógica aqui apresentada pelo Presidente da CUT, exatamente a legislação e o papel do Estado visam garantir os direitos dos mais fracos. A lógica da retirada do Estado é a lógica da liberdade completa do capital. A lógica da liberdade completa do capital é a lógica da exploração máxima dos trabalhadores. (Deputado Federal Aldo Arantes no seminário da CTASP referente ao PL 5.483/2001).

> Sinceramente, eu não acredito que os trabalhadores tenham condições melhores, porque não há democracia dentro da fábrica, não há respeito ao dirigente sindical com estabilidade, nem a cipeiro, nem a ninguém, e é isso! Que mudança nova de relações de trabalho tem? Mudou o sistema? Nós estamos num outro mundo produtivo que não o capitalismo no Brasil? (Deputado Federal Assis Melo (PCdoB), na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).

O representante do DIAP segue a mesma linha dos dois deputados federais ao alegar que num país onde ainda há trabalho escravo, não se pode dar espaço para liberdade negocial entre trabalhadores e empregadores, porque eles não estão em pé de igualdade:

> Há muitos grotões brasileiros que ainda ostentam a indignidade do trabalho forçado, do trabalho escravo. Ontem, na Comissão do Controle de Direitos Sociais do Conselho Federal da OAB, estivemos com o Frei Henri des Roziers, um frei francês que se radicou em Marabá, no Pará. Ele nos revelou ser prática comum na região do Bico do Papagaio, no sul do Pará, no norte do Mato Grosso, no oeste do Maranhão, a exploração do trabalho escravo. Portanto, se estamos ainda nesse grau da civilização brasileira, como conferir a esses atores sociais a possibilidade de atuar contra a lei? Não há a menor possibilidade de que isso se suceda (Representante do DIAP, no seminário da CTASP referente ao PL 5.483/2001).

Depreende-se das três falas que cumpre ao Estado, de forma paternalista, intermediar a relação entre capital e trabalho, para manter o equilíbrio entre ambos. Para estes atores sociais, a regulação pública é essencial e o único salvo-conduto dos trabalhadores frente os seus empregadores. Porque somente com o Estado ao seu lado, os trabalhadores frágeis, como classe, estarão protegidos em caso de excessos por parte dos empresários.

O representante da CUT, em seu depoimento no seminário referente ao PL 5.483/2001, faz menção que nem o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, considerado um sindicato forte, encontra-se em situação de enfrentar os empresários do setor automobilístico em condições idênticas. Ou seja, o dirigente sindical reconhece a fragilidade dos sindicatos, como ele diz, frente à “sanha patronal”. O representante da UGT, na audiência pública referente ao PL 4.193/2012, expressa sua posição de

que a legislação trabalhista deve ser a base mínima em benefício do trabalhador. A possibilidade de conquistar além do que está assegurado em lei depende da iniciativa dos sindicatos de se confrontarem com os empresários:

> Se a lei existe justamente para proteger o mais frágil, não se pode simplesmente raciocinar de maneira inversa, e a Justiça aconselharem o mais frágil: "Vá se fortalecer, vá se organizar melhor, para melhor defender seus direitos.". Vejam, como exemplo, o que está ocorrendo agora com a Volkswagen no ABC Paulista. Não mais estamos falando de setores frágeis do movimento sindical. Estamos falando de setor altamente organizado, com inserção na base, com representação fortíssima no local de trabalho, que hoje está à mercê da sanha patronal que lhes quer impor redução da jornada de trabalho ou redução de salário. (Representante da CUT, no seminário da CTASP referente ao PL 5.483/2001).

> No Brasil, a gente tem uma tradição de legislar praticamente para tudo, até para dizer que uma lei não vale para determinado tipo de atividade. Nós entendemos que a lei tem de assegurar o mínimo, e o restante depende do tipo de organização, do nível de combatividade de cada categoria profissional, de conscientização para fazer esse tipo de enfrentamento (Representante da UGT, na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).

O que se depreende das duas falas é que o cenário enfrentado pelas entidades sindicais alterou-se substancialmente do período em que o país era governado por FHC e o período de governo do PT (Lula e Dilma). Parece que a estabilidade socioeconômica da era PT acena com a possibilidade dos sindicatos se deslocarem do Estado para buscar avanços nas relações de trabalho, além daquelas já previstas em lei. O que no governo FHC parece ser diferente, porque o movimento sindical estava na defensiva, apenas procurando lutar pelas conquistas já obtidas e se entrincheirarem contra as iniciativas de retrocesso social.

Os entrevistados, três dirigentes sindicais alinhados com CUT, observam que nem todas as categorias de trabalhadores têm condições de se confrontar em pé de igualdade com os empresários. Já em relação aos sindicatos organizados, como é dado o exemplo das categorias dos bancários, metalúrgicos e petroleiros, estes conseguem entabular negociações em igualdade com os empresários. Por isso, nesse segundo caso, a intervenção do Estado não é bem vinda e pode até ser perniciosa, conforme expresso pelo entrevistado 2. Tanto o entrevistado 4 quanto o 7 enxergam os trabalhadores como figuras frágeis e, se submetidas a uma conjuntura desfavorável (desemprego, dificuldades com a produção), irão sofrer retrocessos:

> [...] então, se não houvesse essa intervenção, que teoricamente para algumas categorias ela não tem grande mobilização, ela não é interessante, que ela pode frear a mobilização dos trabalhadores, mas pra algumas categorias que tem um sindicato pelego, que tem uma mobilização muito frágil ela pode ser útil, para as grandes categorias como bancários, metalúrgicos e petroleiros, eu não vejo essa intervenção como uma coisa positiva. (Entrevistado 2, dirigente de sindicato de trabalhadores vinculado à CUT)

> [...] então eu creio que hoje a justiça do trabalho é isso, ela ainda tem essa função, em um plano individual, ela faz uma compensação, naquela relação desigual que é isso o trabalhador não teve o direito cumprido e não pôde fazer nada, teve que ficar quietinho porque senão o contrato dele poderia ser reincidido, então ela compensa e dá um pouquinho do que ele perdeu e, no plano coletivo, ela está muito sujeita à conjuntura, muito sujeita aos grandes interesses econômicos. [...] se pegar pelas condições atuais simplesmente deixa trabalhador e patrão se entenderem quando à força está toda do lado de lá, isso permitiria, sem dúvida, retrocessos e no sentido de uma exploração maior da classe trabalhadora. (Entrevistado 4, dirigente de federação de trabalhadores vinculada à CUT)

> Porque isso daria margem pra em alguma situação específica, no caso o sindicato sendo o negociador. Se pressionado a aceitar supressão de algum direto, a flexibilização de algum direito em troca da manutenção de alguma situação, como por exemplo, uma empresa. Ela está enfrentando dificuldades, ela quer o banco de horas, “se não tiver banco de horas, nós vamos encerrar as atividades aqui”. Dá possibilidade, dependo da conjuntura, do grau de desemprego, da situação regional, enfim, vários fatores podem fazer com que aquilo seja uma arma que o patrão pode usar contra o sindicato. (Entrevistado 7, dirigente de sindicato de trabalhadores vinculado à CUT)

Na fala do representante do MTPS, na audiência pública referente ao PL 4.193/2012, é possível concluir que um dos tantos obstáculos que impedem que os sindicatos sejam representativos e fortes é a legislação sindical atual. Para este ator social, existe um número elevado de sindicatos com pouca representatividade, o que mitiga o poder sindical:

> Então, de um lado, nós continuamos com sindicatos fracos espalhados por este País. Enquanto nós não reconhecermos que sofremos de baixa representatividade dos sindicatos no Brasil, nós não enfrentaremos debate adequado sobre as relações do trabalho. A baixa representatividade não é medida só pelo número de sindicalização, porque 17% de sindicalização é uma média boa, se considerarmos a média do mundo. Quando olhamos este País continental, com 68 milhões de pessoas na economia formal e mais ou menos 40 milhões na informalidade - não podemos esquecer esse lado -, quando dizemos 17%, falamos desde setores como o serviço público, que tem um alto grau de sindicalização no nível federal e no nível dos Estados, e ainda há uma grande proibição de sindicalização no serviço público municipal; falamos no setor industrial, que tem alto índice de sindicalização na metalurgia, na química e em alguns outros poucos setores e uma baixíssima sindicalização em inúmeros setores industriais brasileiros; uma baixíssima sindicalização na área de serviços, exceto os estatais, e algumas exceções. Claro que quando a gente fala na média, na generalidade, a gente peca em algum setor. E no comércio há uma aparente alta sindicalização. E eu digo que é aparente porque nós temos uma organização sindical que não é enraizada dentro das empresas,

> porque as empresas ainda proíbem - aí eu vou citar o meu setor; eu fui, durante décadas, dirigente sindical da área de informática, em tese um setor de ponta, em tese com empresários modernos. (Secretário de Relações do Trabalho do MTPS na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).

O conjunto das falas acima permite uma conclusão de que, mesmo com todo o arcabouço de direitos trabalhistas e sociais, um dos problemas enfrentados pelos trabalhadores e sindicalistas está no fato do Estado e parte do campo jurídico e campo sindical enxergarem-nos como relativamente incapazes. Ou seja, trabalhadores e sindicalistas não teriam condições de decidir e de agir, necessitariam de que alguém tivesse ou tenha que decidir e agir por eles. Dessa forma, para parte do campo jurídico, são considerados relativamente incapazes[143] (VENOSA, 2001). Tanto o Estado quanto parte do campo jurídico e campo sindical não enxergam o sindicato e o trabalhador como uma pessoa (física e jurídica) capaz de dirigir a própria vida, fazer as escolhas que entendem corretas e, através do dialogo, firmar compromissos com o empregador. Aqui está o reflexo do sentimento arraigado em parcela de segmentos do Estado, entidades de classe, trabalhadores, sindicalistas e campo jurídico que impede o avanço da negociação coletiva ao se apegarem nos direitos trabalhistas garantidos em lei.

As cinco falas das entidades empresariais, na audiência pública referente ao PL 4.193/, manifestam a posição de que os sindicatos já possuem condições de negociar com os empresários. Dessa forma, o dinamismo das relações de trabalho exige maior espaço de negociação direta entre capital e trabalho. A autonomia da vontade coletiva está bem resguardada pelos sindicatos atuais, inclusive, porque os dirigentes sindicais estão capacitados a dialogar com os empresários e a firmar acordos ou convenções coletivas mais condizentes com cada ramo de produção:

> Aqui cabe uma reflexão a todos os dirigentes sindicais, aos Parlamentares, porque, hoje, nesse estágio de avanço da negociação coletiva brasileira - já temos aí 10 anos do Fórum Nacional do Trabalho e passamos, agora, recentemente, pela I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, promovida pelo Ministério do Trabalho -, temos condições de tratar os nossos dirigentes sindicais, sejam eles representantes de empregadores ou de trabalhadores, como pessoas sérias, responsáveis e capazes, pelos atos negociais que praticam em nome dos seus representados (Representante da CNA, na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).

[143]Os relativamente incapazes não podem praticar alguns atos ou exercício de alguns direitos (art. 4º do Código Civil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em 27 de Jan. 2016.

> Numa Casa como esta, democrática, que aceita, sim, a discussão do contraditório, é necessário que os Deputados, eleitos diretamente pelo povo deste País, compreendam que é preciso ajudar o mais fraco. E, nesse jogo, o mais fraco é o trabalho, não é o capital. Nessa esteira é que se defendeu a CLT aqui no Brasil. Nessa esteira que o Constituinte de 1988 fez uma Constituição cidadã. (Representante da CTB, na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).

> É o momento de refletir: sindicato tem que ter seu poder ou não tem que ter seu poder? Ele pode negociar ou não pode negociar? Porque hoje vivemos um momento em que temos a maior parte das categorias econômicas e profissionais organizada em sindicatos. (Representante da FEBRAC, na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).

> Nós não podemos mais ficar naquela situação de que o empregado é o coitadinho. Não são coitadinhos; são pessoas sérias, inteligentes, com líderes maiúsculos, pessoas que sabem o que dizem, que sabem o que querem. Nós temos que ter esta consciência: os nossos empregados são absolutamente bem representados. Eles não estão sozinhos. Vocês representam muito bem os empregados. (Representante da Confederação Nacional de Serviços – CNS, na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).

> Se nossas representações sindicais não têm competência para sentar à mesa, vamos treiná-las, vamos dar maior autonomia para elas, vamos dar maiores condições de trabalho para que possam fazer a negociação. (Representante da FENAVIST na audiência pública da CTASP referente ao PL 4.193/2012).

Portanto, neste item foi possível constatar que é ainda muito forte o entendimento de que os sindicatos não são fortes e que os trabalhadores são vulneráveis para se confrontarem perante os empresários. Mas, algumas falas destoam quanto a este sentimento, expressando que numa conjuntura favorável e com a presença de sindicatos organizados, como já ocorre com algumas categorias, o diálogo e formação de consensos com as entidades empresariais é um avanço importante. O sentimento de alguns depoentes é de que o Estado, ao dar maior liberdade ao capital e trabalho para negociarem diretamente, pode colocar os trabalhadores em condição de precariedade, apontando para o retrocesso social. Se conjugarmos as falas dos representantes de entidades empresariais com alguns representantes de entidades sindicais, podemos também concluir que o estatuto da regulação estatal consubstanciado na CLT e na Constituição já não é instrumento suficiente para dar conta da complexidade que as relações de trabalho vão paulatinamente incorporando. Portanto, há espaço para alguma mudança, talvez não aquela que cada um dos lados – trabalhadores e empresários – pretenda. A experiência do FNT com os seus consensos firmados é um bom exemplo.

5.5 Sobre a prevalência do negociado sobre o legislado e o ACE

Os limites ou não da negociação coletiva são motivo de polêmica, porque para alguns atores sociais a maior liberdade de negociação tem haver com a diminuição da atuação estatal e o reconhecimento de prevalecer o negociado sobre o legislado. Outros atores sociais enxergam a atual legislação trabalhista como o mínimo de direitos garantidos aos trabalhadores e que há espaço para flexibilizar direitos para melhor adaptá-los às necessidades conjunturais. Por isso, falar em cláusula de ajuste de setor, o princípio da adequação setorial negociada (DELGADO,2004) e o princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho (REIS, 2010).

O tema é extremamente polêmico entre sindicalistas, trabalhadores, empresários, juristas e sociólogos como é possível verificar pelo conjunto de manifestações no seminário sobre o PL 5.483/2001 e na audiência pública sobre o PL 4.193/2012. O mesmo percebe-se nas manifestações entre os entrevistados. No referido seminário podemos destacar a fala de um Ministro do TST e de uma deputada federal vinculada ao PCdoB:

> Entre os direitos fundamentais dos trabalhadores rurais e urbanos encontra-se o do reconhecimento às convenções e aos acordos coletivos de trabalho. A Constituição valorizou as convenções e os acordos coletivos, dizendo que eles são reconhecidos. Logo, se o tema for esse, ele constará da pauta da ata para ser deliberado. É isso que será levado à mesa de negociações. O que se leva a uma mesa de negociações é a vontade dos trabalhadores, reproduzida numa assembleia geral, a ser realizada na forma da lei e concretizada em documentos escritos (Ministro Almir Pazzianotto, Presidente do TST, no seminário da CTASP sobre o PL 5.483/2001).

> Os direitos são divididos em dois: os que são inegociáveis e aqueles que são negociáveis. Os negociáveis são os que não estão na Constituição Federal e quem perde com isso é o trabalhador brasileiro. Ninguém questiona a respeitabilidade e o reconhecimento que as leis brasileiras e a nossa Carta Magna têm em relação a acordos e convenções coletivas, disposto no art. 7º da Constituição Federal (Deputada Federal Vanessa Grazziotin, no seminário da CTASP sobre o PL 5.483/2001).

O Ministro do TST interpreta que, desde a Constituição de 1988, os acordos e convenções coletivas foram valorizados porque o resultado de uma negociação coletiva reflete o diálogo e o consenso possível entre trabalhadores e empresários, mediante a autonomia da vontade coletiva. A deputada federal fala em direitos inegociáveis como sendo aqueles colocados na Constituição e os negociáveis sem

precisá-los. Mas demonstra enxergar a proposta do PL 5.483/2001 como sendo perniciosa aos trabalhadores.

Na audiência pública sobre o PL 4.193/2012, a visão expressa por dirigentes sindicais e deputados federais em nada mudou em relação àquela expressa no seminário, vejamos:

> Aqui nós estamos discutindo, mais uma vez, a redução dos direitos dos trabalhadores. Porque, quando nós vamos falar do acordado sobre o legislado, nós não estamos falando do acordado sobre o legislado para aumentar direitos não? Nós só estamos falando para reduzir o direito do trabalhador? Cada vez mais, nós estamos falando no acordado, mas em detrimento dos direitos dos trabalhadores. Nós temos que tomar muito cuidado, porque, se continuarmos nessa linha de entendimento, nós vamos realizar acordos e acabar com todos os direitos que os trabalhadores conquistaram por décadas (Deputado Rodrigo Grilo (PSD), na audiência pública da CTASP sobre o PL 4.193/2012).
>
> Esse projeto de lei vem numa esteira de flexibilização. A legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho no Brasil foram criadas para equilibrar o jogo, que não se equilibrou, porque o poder econômico tem mais força do que o trabalho. Se no Brasil os empresários aceitarem a ultratividade nos acordos, se os empresários aceitarem a organização no local de trabalho, com estabilidade, igual dirigente sindical, aí a CTB aceita discutir esse projeto de lei. (Representante da CTB, na audiência pública da CTASP sobre o PL 4.193/2012).
>
> Fiquei surpreso sinceramente, porque eu imaginava esta supremacia do negociado sobre o legislado já tinha sido superada no Governo Fernando Henrique Cardoso. Naquela época, falava-se com toda clareza que era um projeto de natureza neoliberal. Essa esteira de continuar nesta Casa defendendo a ideia de um Estado mínimo, que sai de tudo e deixa o trabalho e o capital se virarem juntos ali, isso não funciona, isso nós já experimentamos em décadas passadas e não deu certo no Brasil. Então, é necessário a gente entender que em um País onde não existe organização no local do trabalho, não há democracia no espaço do trabalho. Nós entendemos que esse projeto de lei, na verdade, deveria aguardar outra oportunidade, outra ocasião neste País, quando as realidades culturais, econômicas, políticas, de organização, de conscientização, de todos os ramos da sociedade, estivessem, realmente, num nível adequado para o País inteiro. Então, você poderia ter uma negociação aberta e franca entre capital e trabalho, em que as partes estariam em igualdade de condições. Enquanto isso não ocorrer, nós continuamos entendendo que continua sendo um projeto inoportuno, desnecessário e, por que não dizer, injusto (Representante da UGT, na audiência pública da CTASP sobre o PL 4.193/2012).

Continua o sentimento que qualquer iniciativa de impulsionar e dar mais destaque à negociação coletiva significa suprimir direitos dos trabalhadores, submeter-se ao processo neoliberal de redução do papel do Estado. Contudo, o representante da UGT admite que, em outra conjuntura, propostas como a do PL 4.193/2012 poderão ser levadas a cabo, mas não, no momento. Por isso, o

sentimento comum nas três falas de que o PL citado traz em seu conteúdo retrocessos e precarização para os trabalhadores.

No seminário sobre o PL 5.483/2001, as entidades empresariais não estiveram presentes, na ata deste seminário não fica claro se não foram convidadas ou se declinaram da sua presença no debate. Mas, na audiência pública as entidades empresariais mais representativas fizeram-se presentes. Foram sete entidades empresariais: CNA, CNS, CNI, FEBRAC, CNS (Confederação Nacional de Serviços), FENAVIST e CNS (Confederação Nacional de Saúde). As falas mostram-se um tanto articuladas entre si, além de muito bem fundamentadas, vejamos:

> Nós entendemos que esse PL faz com que a negociação coletiva seja elevada a um patamar que merece ficar, que é exatamente, não digo flexibilizar, possibilitar que os direitos dos trabalhadores sejam preservados e que a forma como eles serão disponibilizados, seja dentro das características dos diferentes setores da economia e das regiões, e também levando em consideração que questões de microempresas, empresas de pequeno porte e empresas de grande porte sejam contempladas (Representante da CNS, na audiência pública da CTASP sobre o PL 4.193/2012).

> A Confederação elaborou um parecer, que deve ter sido entregue por nossa assessoria, em que nós nos posicionamos favoravelmente ao PL nº 4.193. Isso porque ele nada mais é do que um complemento ao art. 7º, inciso XXVI, da Constituição da República, que reconhece as convenções e os acordos coletivos do trabalho.[...] Mas nós entendemos que esse PL faz com que a negociação coletiva seja elevada a um patamar que ela merece ficar, que é exatamente, não digo flexibilizar, possibilitar que os direitos dos trabalhadores sejam preservados. E que a forma em que serão disponibilizados seja dentro das características dos diferentes setores da economia e das regiões e também levando em consideração que questões de microempresas, empresas de pequeno porte e empresas de grande porte sejam contempladas. A Confederação dá ênfase à negociação coletiva [...]. (Representante da CMC na audiência pública da CTASP sobre o PL 4.193/2012).

O sentimento dos empresários é de que é possível unir a flexibilização dos direitos trabalhistas com a possibilidade dos trabalhadores disporem deles em negociação coletivas e que a proposta do PL 4.193/2012 dá à negociação coletiva o status merecido e destacado na Constituição de 1988. Desta forma, as entidades empresariais não comungam da ideia de que os direitos trabalhistas sejam indisponíveis, muito embora esteja disposto desta forma no artigo 9º da CLT. Contudo, o entendimento empresarial é amparado no processo de flexibilização de direitos por parte do TST em suas súmulas, conforme discutido no capítulo anterior.

As falas dos representantes do MTPS e do DIEESE são bastante esclarecedoras porque remetem à ideia de que como está hoje estruturada a

legislação trabalhista e sindical não há espaço para o fortalecimento da representação sindical e da negociação coletiva:

> Todos defendem o fortalecimento da negociação coletiva, defendem que precisamos ter uma legislação de sustento da negociação coletiva no Brasil. Para isso, precisamos enfrentar a questão sindical. Não é possível pensar em negociações coletivas decentes, de qualidade com 10.500 sindicatos de trabalhadores no Brasil. Qual é o melhor caminho? Repito: para as relações de trabalho modernas é necessário o diálogo social, a negociação dessas mudanças necessárias no arcabouço sindical do Legislativo brasileiro (Secretário de Relações do Trabalho do MTPS na audiência pública da CTASP sobre o PL 4.193/2012).

> Considerando as falas anteriores, nós deveríamos, diante de uma iniciativa como esta ou de outras que estão presentes nesta Casa... Inclusive, as centrais sindicais já propuseram ao Presidente do Senado e da própria Câmara uma audiência para tentarmos construir uma agenda de processos de debate visando formular propostas articuladas em relação ao sistema de relações de trabalho e a proteção e promoção do trabalho. Parece-me que há acordo no sentido de que a negociação é o principal instrumento para regular as relações de trabalho, ancorada numa proteção legal básica. Acho que temos acordo sobre isso. Se é mais ou menos do que a atual CLT, esse é um debate, mas nós temos uma referência e uma negociação. Segunda diretriz – acho que seria importante considerarmos: nós estamos vivendo um momento de oportunidade de fazer grandes transformações no Brasil. E, ao mesmo tempo e contraditoriamente, nós estamos jogando para a Justiça a solução de todos os nossos conflitos, talvez, dando um testemunho da incapacidade política de a sociedade dar conta do desafio que ela tem pela frente. Não será pela Justiça que nós colocaremos este País na trajetória do desenvolvimento e da superação das desigualdades que o Lourenço colocou. Não vai ser na Justiça. Se nós acharmos que a Justiça passará a legislar, como tem feito em muitos casos, eu acho que nós estamos num equívoco, em relação a nossa democracia, dramático. Se nós queremos favorecer a negociação, nós temos que pensar quem é esse sujeito coletivo. E o nosso sistema de relações de trabalho não dá ao sindicato o poder de equilibrar a relação de força entre empresariado e trabalhadores. Alguns instrumentos que já foram levantados aqui são essenciais, e estão lá também definidos, seja na representação, seja na formulação do instrumento, seja no papel da relação entre o acordo e a legislação – e isso nós precisamos tratar de forma articulada. O projeto, do jeito que é apresentado, pega um pedacinho e destaca.Bom, fazê-lo dessa maneira, em um ambiente onde nós estamos com baixa capacidade de enfrentar os nossos problemas, só nos coloca em posições defensivas. Pouco nos favorece criar um ambiente favorável ao fortalecimento da negociação. Então, essa é a primeira preocupação. Qualquer proposta que saia deste processo e não venha pelo acordo só vai aumentar o conflito e as disputas. O que sai desse acordo tem que dar segurança e tranquilidade para a vida sindical. Se o que sair dali aumentar o conflito, o resultado disso é contra tudo o que nós estamos querendo construir. Se novamente vamos levar o que tivermos construído para disputar na Justiça, estaremos jogando para a Justiça a definição das regras das nossas relações. O sistema das relações de trabalho é para regular as relações sociais de produção. Numa sociedade concreta, Brasil no século XXI, qual é o modelo de relação social de produção que nós queremos ter neste País? Se nós ficarmos só olhando para trás, não vamos construir o nosso futuro. Agora, o futuro não vai ser construído se não tivermos um acordo com regras. O que nós temos é insuficiente. Nós sabemos que faltam coisas importantes, que podemos fazer mais, mas não estamos fazendo. O resultado do que nós estamos fazendo não está favorecendo as mudanças que nós sabemos que

> precisamos promover. E o objetivo não é nem precarizar nem inviabilizar as empresas. Se não é esse, se nós não queremos inviabilizar as empresas, se as empresas não querem precarizar o trabalho, acho que aí tem um campo para construir o acordo. Se for o contrário, não vai haver acordo. Mas se há acordo nesse campo, e nós queremos desenvolver, criar emprego de qualidade, aumentar a renda, criar formalização e proteção para as empresas e para os trabalhadores, temos que achar um sistema. Nesta desigualdade, nós precisamos pensar sistemas que favoreçam em cada contexto concreto a construção de relações de trabalho que promovam mudança naquele contexto com respeito à Constituição, à legislação e ao empoderamento dos empresários e dos trabalhadores (Representante do DIEESE na audiência pública da CTASP sobre o PL 4.193/2012).

A necessidade de mudanças deve vir pela via do diálogo social, porque só assim serão construídas novas condições para as relações de trabalho capazes de suscitar tanto dos empresários como dos trabalhadores a segurança sobre o que é tratado via negociação coletiva. Por isso, o PL 4.193/2012 ajuda a incentivar a necessidade de um profundo debate entre capital e trabalho sobre as novas bases das relações de trabalho, sem que isto incorra em precarização ou conflitos. No entender do representante do DIEESE não se pode judicializar um tema social que somente poderá ter êxito se for objeto de consenso entre o setor empresarial e sindical sob a concordância e aceitação por parte do Estado.

Cinco entrevistados, sendo quatro dirigentes sindicais destes, três vinculados à CUT e um à FS, assim como uma advogada trabalhista e professora de Faculdade de Direito formam unanimidade contra as propostas de prevalência do negociado sobre o legislado:

> Eu só seria favorável se no Brasil estivessem vigorando as convenções da OIT, porque o que a gente tem visto é que sempre que existe essa possibilidade, não é para se ter ganhos, pelo contrário, é para precarizar ainda mais a legislação. Então, com as condições hoje do país eu sou contrário, sou contrário porque precariza, e se for olhar ainda quem propôs fica mais claro ainda qual é o objetivo do projeto e existe esse projeto no Congresso de um deputado que é um empresário e ruralista. (entrevistado 2, dirigente de sindicato de trabalhadores vinculados à CUT).

> Evidente que tem que ter algumas garantias mínimas. Por exemplo, eu acho que um verdadeiro sistema democrático de relações de trabalho deveria começar pela contratação coletiva, quer dizer, um patrão para demitir tem que negociar com o sindicato, senão a relação é completamente desigual e aí dificulta não ter uma intervenção do Estado para defender a parte mais fraca. Eu acho que o negociado poderia estar acima do legislado agora em outra situação, primeiro de organização e de direitos coletivos da classe trabalhadora, é por isso que faz muitos anos a CUT pauta-se pela necessidade da contratação coletiva. Eu acho que isso seria um avanço, nós temos a regulamentação das convenções da OIT principalmente a que não permite a demissão imotivada, isso pra mim caminharia no sentido de que há condições para nós poder ter essa situação com a total livre negociação sem interferência do Estado. Eu acho que nessas condições

> sim, mas hoje, se pegar pelas condições atuais, e simplesmente deixar que trabalhador e patrão se entendam, quando a força está toda do lado de lá, isso permitiria sem dúvida retrocessos e uma exploração maior da classe trabalhadora (entrevistado 4, dirigente sindical de federação de trabalhadores vinculada à CUT).

> Não, não concordo. Porque a lei assegura o básico, quer dizer, tu podes negociar, mas negociar a lei de maneira nenhuma. O Estado tem que garantir o mínimo, tem que ter um patamar mínimo e civilizatório. Olha, eu sei que tinha dois projetos de lei recentemente no congresso [...]. Até onde eu sei, o primeiro projeto parece que não passou na comissão do trabalho desse deputado e o segundo, eu acho que não chegou a ser apresentado como projeto de lei porque houve muita polêmica dentro da CUT. Esse projeto tinha simpatia da articulação sindical da cúpula e não foi avante, não prosperou porque começou uma reação dentro da CUT, primeiro dos sindicatos não vinculados, as forças não vinculadas à articulação sindical começaram a fazer barulho, fazer movimento. E esses sindicatos vinculados à articulação sindical que num primeiro momento apoiavam o acordo coletivo especial começaram a recuar e coloca senões exigindo mais debate. Até onde eu sei em algum lugar isso estava lá, a decisão da CUT de que ela de maneira nenhuma concordava com a prevalência do negociado sobre o legislado (entrevistado 7, dirigente de sindicato de trabalhadores vinculado à CUT).

> Nesse momento de crise, se nós colocarmos na balança o negociado sobre o legislado, vamos ver que há uma disparidade, pois como está em baixa o emprego, a procura é muito maior que a oferta, então o patronal tem mais força na negociação. Então, por isso a preocupação que nós temos nesse conflito entre negociado e legislado depende de vários fatores e um dos fatores é o desempenho da economia, a realidade que se vive. O que a gente nota é que os problemas cíclicos do Brasil, da economia brasileira e das suas disparidades sociais não permitem que o negociado se sobreponha ao legislado, quem defende que o negociado sobre o legislado tenha valor, tem que conhecer as realidades do país nas suas infinitas disparidades sociais (entrevistado 9, dirigente sindical vinculado à FS).

> Vamos lá, 2001 é a primeira tentativa patronal patrocinada no período Fernando Henrique com apoio do governo pra fazer a prevalência do negociado sobre o legislado. O Fernando Henrique fez esta estratégia política de querer destruir o Estado social através do sindicato. Ele queria fazer o uso político do sindicato para exoneração da responsabilidade social, da desgraça social que ele estava projetando para o Brasil. [...]. O que não mudou (falando sobre o PL de 2012 em relação ao de 2001) em primeiro lugar, a tentativa de ocultar a responsabilidade política pelo mal feito. Então o que eu acho é que esses dois projetos têm em comum, em primeiro lugar propostas de instituição de direitos sociais como mecanismos de controle econômico, ou seja, aumentar a competitividade das empresas, aquele discurso neoliberal clássico. (entrevistada 11, advogada trabalhista de sindicatos de trabalhadores vinculados à CUT e professora universitária de Faculdade de Direito).

Nestes depoimentos infere-se que não há consenso dentro da CUT sobre em que bases a negociação coletiva pode ser entabulada, porque para eles qualquer iniciativa de flexibilização incorre em precarização das condições de trabalho. Os entrevistados também formam consenso ao admitir que a conjuntura socioeconômica não seja favorável para que o Estado deixe ao alvedrio do capital e

trabalho estabelecerem as bases de como se dará a relação de trabalho e os direitos trabalhistas assegurados.

Entre os entrevistados, um dirigente sindical discorda da posição dos dirigentes sindicais mencionados acima, o Desembargador do Trabalho e o advogado de empresas posicionam-se no sentido inverso. Nota-se que há admissão de pelo menos algumas possibilidades de liberdade negocial entre trabalhadores e empresários, vejamos:

> É difícil, difícil porque a teoria e a prática estão muito distantes, eu poderia dizer assim que não deveria ter essa intervenção do Estado nas relações de trabalho, mas eu tenho que confessar que para algumas categorias é essencial essa intervenção, pela própria fragilidade do movimento sindical dessas categorias. (entrevistado 2, dirigente de sindicato de trabalhadores vinculado à CUT).

> Mais do que Estado puro ou mercado puro, o importante é estabelecer certos campos onde prevalece o negociado ou o legislado, é curioso que no direito do trabalho nós nunca demos muita importância para o costume, que seria um intermediário entre o negociado e o legislado. Tem uma curiosa determinação em um Estatuto do Trabalhador Rural que diz que os intervalos no meio rural serão de acordo com os usos e costumes da região, esses usos e costumes acabaram sendo absorvidas pela negociação coletiva, muitas cláusulas costumeiras como o décimo terceiro salário nasceram de costumes e depois foram legislados ou começaram a aparecer na negociação coletiva (entrevistado 6, Desembargador Federal do Trabalho).

> Eu não sou daqueles que acha que o mercado é um ente que se autorregula e que resolve tudo da melhor maneira ao natural, eu não acredito nisso, acho que ele precisa obviamente de regulação, precisa haver uma intervenção, precisa ter limites como pra tudo. Essa questão da diminuição das funções do Estado é outra discussão, que não necessariamente afete os direitos trabalhistas. Vamos colocar assim, eu acho que o Estado deveria focar em determinadas funções que lhes são natas e essenciais. Não sou contrário à redução das funções do Estado nesse sentido (entrevistado 8, advogado trabalhista de entidades empresariais).

Contudo, os entrevistados acima, mesmo ao admitir que capital e trabalho possa negociar direitos trabalhistas, reconhecem que o Estado em algumas circunstâncias, tem o papel de regular as relações entre os atores sociais. O Estado deve servir de garantidor quando a categoria de trabalhadores for representada por um sindicato sem muitas condições de enfrentamento de igual para igual com a entidade empresarial.

Alguns setores representativos dentro da CUT tendo como destaque o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC defendem a proposta do ACE quanto à possibilidade de flexibilização de adaptação. A esse respeito, alguns setores dentro da CUT sustentam que dentro do sistema regulatório estatal atual é possível

negociar direitos de forma a adaptá-los às necessidades conjunturais, sem que isso represente retrocesso ou efetivo prejuízo aos trabalhadores, vejamos:

> Existem empresas que pelo seu dinamismo econômico os trabalhadores podem trabalhar em casa, não precisam trabalhar na empresa. Como se resolve isso? Vou te dar um exemplo, aqui no centro tecnológico da PUC, a Dell tem mais de oitocentos trabalhadores metalúrgicos na área da eletroeletrônica desenvolvendo sistemas. Como se regula as férias ou a jornada? O legislado é uma garantia mínima, não se recua no legislado, porque a lei é a pacificação de toda uma luta. Primeiro vieram as leis e depois veio a justiça ou o judiciário pacificando, mas o que vem na frente disto é sempre a ação sindical, a luta, o enfrentamento. Então, só queria fazer esse registro pra dizer que se pode até ter interesse pela flexibilização, mas não pra reduzir, para adaptar, mas sim para adequar o mundo do trabalho para mais e não para menos. (entrevistado 10, dirigente sindical vinculado à CUT).

O entrevistado 12, advogado trabalhista de entidades sindicais vinculadas à CUT, contribui em esclarecer que a proposta do ACE não é unanimidade dentro da CUT e nem defende a prevalência do negociado sobre o legislado:

> O ACE é uma proposta surgida no âmbito do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, filiado a CUT. Trata-se de sindicato com experiência e importância na história do sindicalismo no Brasil e na própria fundação e construção da CUT. A proposta não chegou a ser debatida e deliberada nas instâncias internas da CUT. De outro lado, a proposta do ACE tem como premissa a representação no local de trabalho, a negociação por empresa, uma qualificação de representatividade e o ajustamento de condições de trabalho pela via da negociação coletiva. É simplista dizer que o ACE se equivale à prevalência do negociado sobre o legislado e equipará-lo a alguns modelos já propostos no Brasil. Primeiro porque nos casos em que se propôs a prevalência do negociado sobre o legislado, simplesmente se autorizava a construção de acordos coletivos ou convenções coletivas, sem qualquer controle de representatividade ou limites de aplicação. Segundo, que a proposta do ACE nasce da experiência de negociação de um setor específico que pratica a negociação coletiva no âmbito de sua representação. Em todo o caso, é de se dizer que não há consensos construídos acerca do ACE no interior da Central única dos Trabalhadores. [...] A CUT não tem resolução sobre o ACE. O tema é controvertido internamente. (entrevistado 12, advogado trabalhista de sindicatos de trabalhadores vinculados à CUT)

O entrevistado procura esclarecer também que a proposta do ACE não se confunde com a do PL 4.193/2012:

> Falta, nessa afirmação, qualquer base cientifica. Basta comparar os dois projetos e ter o mínimo de boa fé intelectual. [...] O PL 4193/92 não incorpora nenhuma proposta do ACE. Primeiro porque o PL 4193/2012 autoriza a celebração de acordos coletivos de trabalho e de convenções coletivas de trabalho (não previstas no ACE). Essa diferença pode não parecer significativa para não juristas. No entanto, mesmo para esses, uma breve pesquisa seria suficiente para verificar a extensão da proposta quando se tem normatização para toda uma categoria profissional e econômica e a proposta mais restritiva do ACE, limitada às condições específicas de uma empresa. Segundo, que o PL 4193/2012 diz, textual e expressamente, que: §4º As normas de natureza trabalhista, ajustadas

> mediante convenção ou acordo coletivo, prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem as normas de ordem constitucional e as normas de higiene, saúde e segurança do trabalho". Na proposta do ACE, a redação é a seguinte: III - Condições específicas de trabalho, aquelas que, em decorrência de especificidades da empresa e da vontade dos trabalhadores, justificam adequações nas relações individuais e coletivas de trabalho e na aplicação da legislação trabalhista, observado o art. 7º da Constituição. Terceiro, que o ACE exige, na contrapartida da negociação coletiva por empresa, o reconhecimento da representação no local de trabalho e condicionantes de representação sindical, aprovação em assembleia e depósito especial junto ao Ministério do Trabalho, que permita maior controle sobre o ajustado. Se o debate for puramente ideológico, no entanto, toda a teoria da autonomia coletiva privada é capaz de ser identificada no "escaninho" da contraposição entre legislado e negociado. Essa seria a similitude conceitual (ambas as propostas partem de uma ampliação da normatização não estatal) (entrevistado 12, advogado trabalhista de sindicatos de trabalhadores vinculados à CUT).

Os esclarecimentos prestados pelo entrevistado 12 são oportunos porque, no capítulo anterior, foi demonstrado que alguns sociólogos e juristas colocam-se contra a qualquer iniciativa de prevalência do negociado sobre o legislado e equipararam a proposta do ACE com a do PL 5.483/2012. Dentre os sociólogos que assim se manifestaram, pode-se destacar Krein (2015), Braga (2013), Druck (2012) e Antunes (2013). Os juristas Dallegrave Neto (2003), Rosa (2003) e Schwartz (2012) também tem o mesmo entendimento dos sociólogos. Porém os juristas Romita (2002) e Mannrich (2006) sustentam que as iniciativas de fazer valer a prevalência do negociado sobre o legislado não significam retrocesso ou prejuízo aos trabalhadores porque o acordo firmado entre capital e trabalho respeita a autonomia da vontade das partes.

Como foi exposto ao longo desta pesquisa, as relações trabalhistas e sindicais no Brasil são precipuamente reguladas por lei e a Constituição de 1988 permite a negociação coletiva direta entre capital e trabalho desde que não implique perda de direitos. É por isso que o modelo brasileiro de regulação das relações de trabalho é um modelo de regulação pública com a prevalência do legislado sobre o negociado. Em regra, no Brasil, os conflitos entre capital e trabalho são resolvidos pelo Estado, seja por meio do judiciário trabalhista, seja pela atuação do MTPS ou do MPT. Neste modelo, os sindicatos de trabalhadores geralmente ficam alijados de resolverem diretamente com as entidades empresariais eventuais divergências nas relações de trabalho. A interferência dos sindicatos fica adstrita ao acordo ou convenção coletiva de trabalho e, mesmo assim, dentro dos limites entendidos e estabelecidos pelo Estado, conforme discorrido no capítulo 3.

Não está errado afirmar que, no Direito do Trabalho brasileiro, está presente a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado. Diz-se isto, pois como se observa nas práticas hodiernas, como por exemplo, nos acordos judiciais homologados por magistrados trabalhistas de primeira instância, com frequência, o trabalhador renuncia a parte dos seus pretendidos direitos e o empregador abre mão de parte do que entende como indevido no processo judicial. É certo que nesta hipótese é o trabalhador individualmente que abre mão de seus direitos em favor de receber em dinheiro de forma mais imediata, parte do que entende como seu. Da mesma forma, as CCPs fazem com que as entidades de empregadores junto com as dos trabalhadores, mediante acordo ou convenção coletiva, constituam tais comissões, cabendo a estas homologar acordo firmado entre o trabalhador e o empregador. Em situações deste tipo, fica evidenciado que a dita irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e seu conteúdo de ordem pública não impedem que os direitos sejam relativizados na relação diária entre empregadores e trabalhadores.

De um modo geral, CUT, UGT e FS, apesar das fortes diferenças existentes entre si, entendem que a CLT representa um mínimo de proteção aos direitos dos trabalhadores brasileiros. Portanto, a defesa é para que ela tenha ampliado o seu escopo protetivo sobre as relações de trabalho e não, reduzido, a despeito de não haver rejeição a ideia de conferir maior respaldo à negociação coletiva como fonte de direito.

Mesmo considerando que os direitos trabalhistas são direitos fundamentais[144] ancorados nas regras de direitos humanos, tratados e convenções internacionais e que, por isso, não podem ser suprimidos ou rebaixados, não há qualquer óbice às possibilidades de flexibilização de adaptação. Vale lembrar que os direitos trabalhistas por se tratarem de direitos fundamentais são considerados como cláusulas pétreas[145] e, por isso, não podem ser suprimidos nem por emenda à Constituição.

Parte do movimento sindical, no qual se inclui a CUT, entende que é necessário que haja espaço garantido para que empresários e trabalhadores possam negociar e firmar consensos, considerando a conjuntura socioeconômica. Por isso, grande parte das manifestações acima analisadas defende, em alguma medida, a necessidade de modernizar a legislação trabalhista e sindical. Todavia a

[144]Título II dos direitos e garantias fundamentais Constituição, com destaque os artigos 5º a 8º.
[145]Artigo 60, § 4º, incisos I a IV da Constituição.

compreensão do que seja esta modernização é um tanto distinta entre as entidades sindicais e estas e entidade empresariais, vislumbra-se que o caminho está em dar mais espaço para que a regulação pública conviva com a regulação privada.

No ano em que finda esta pesquisa toma-se ciência de nova tentativa legislativa para fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, conforme PL 4962/2016[146] apresentado pelo Deputado Federal Julio Lopes (PP/RJ) agora em abril do corrente ano. O mais interessante são os fundamentos de folego de que se vale o deputado para defender a sua proposta, cabendo destacar dentre os argumentos, a relevância de fazer valer a negociação sobre a lei, quando o conjunto do instrumento normativo for benéfico ao trabalhador:

> Nesse sentido seguiu o voto do Min. Teori Zavascki, no supracitado precedente do STF: "Considerando a natureza eminentemente sinalagmática do acordo coletivo, a anulação de uma cláusula tão sensível como essa demandaria certamente a ineficácia do acordo em sua integralidade, inclusive em relação às cláusulas que beneficiam o empregado. Aparentemente, o que se pretende é anular uma cláusula, que poderia ser contrária ao interesse do empregado, mas manter as demais. Não vejo como, num acordo que tem natureza sinalagmática, fazer isso sem rescindir o acordo como um todo" (págs. 39-40 do inteiro teor do acórdão).

Como forma de não deixar dúvidas sobre a pretensão do PL em questão, o deputado federal destaca o que seria ou não permitido, se aprovado o projeto de lei:

> a) não é possível a supressão de direito trabalhista constitucional e legalmente assegurado; b) não é possível a flexibilização de norma relativa à medicina e segurança do trabalho, norma relativa a direito de terceiros e norma processual; c) é possível a redução, mas apenas temporária, de direito de natureza salarial ou ligado à jornada de trabalho; d) tal redução econômica deve ser compensada com vantagem de natureza salarial ou sindical, expressa no instrumento coletivo; e) eventual anulação da cláusula flexibilizadora deve ser acompanhada da anulação da vantagem compensatória conexa, como imperativo da justiça e do caráter sinalagmático do acordo.

E mais uma vez o Ministro Presidente do TST, Ministro Ives Gandra Martins Filho, em entrevista à Revista Consultor Jurídico[147] e ao Jornal o Globo[148] sustenta publicamente a necessidade de novas bases para as relações de trabalho de forma

---

[146]Disponível em <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2081782>. Acesso em: 12 de Abr. 2016.

[147]Entrevista a Revista Consultor Jurídico em 15/05/2016. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2016-mai-15/entrevista-ives-gandra-silva-martins-filho-presidente-tst>. Acesso em: 19 de Mai. 2016.

[148]Reportagem do Jornal O Globo: Flexibilização de leis do trabalho entra na pauta do governo de 22/05/2016. Disponível em <http://oglobo.globo.com/economia/flexibilizacao-de-leis-do-trabalho-entra-na-pauta-do-governo-19353463#ixzz49PDPzMIF>. Acesso em: 22 de Mai. 2016.

a não prejudicarem os trabalhadores e empregadores, mas garantirem a empregabilidade, a segurança jurídica e a confiança dos empresários em produzir mais e concorrer no mercado em condições promissoras. O próprio Presidente da República interino, Michel Temer, em seu discurso de posse[149] manifesta a necessidade de uma reforma trabalhista como forma de garantir a empregabilidade e incentivar a produção. A CNI se manifestou[150] também para afirmar que fazem parte da sua agenda a reforma trabalhista e a ampliação das possibilidades de terceirização. O tema da modernização das relações de trabalho não é exclusivo do Brasil, a Europa, os Estados Unidos e a Argentina[151] já estão se movimentado neste sentido, com alegações praticamente idênticas. A CUT e a FS mais uma vez posicionaram-se publicamente[152] contra qualquer tentativa de modernização da legislação trabalhista que acarrete precarização das condições de trabalho, com a UGT divergindo por entender que as centrais sindicais devem estar dispostas a debater esta proposta.

[149]Disponível em <http://oglobo.globo.com/brasil/veja-integra-do-discurso-de-michel-temer-19296029>. Acesso em: 19 de Mai. 2016.
[150]*Ibid*, nota 143.
[151]Disponível em <http://oglobo.globo.com/economia/direitos-trabalhistas-europa-quer-cortar-eua-ampliar-19353414#ixzz49PFJjNMC>. Acesso em: 22 de Mai. 2016.
[152]Disponível em http://oglobo.globo.com/economia/centrais-sindicais-vetam-flexibilizacao-de-leis-do-trabalho-19353396#ixzz49PG7JXnB. Acesso em: 22 de Mai. 2016.

Considerações finais

Os pontos de vistas dos diferentes atores sociais trazidos para este estudo sobre a modernização do direito do trabalho, a prevalência do negociado sobre o legislado e a posição da CUT sobre estes temas, demonstram que, a despeito das divergências, há uma compreensão de que a negociação coletiva deva ser fortalecida. A CUT tem demonstrado ao longo do tempo em seus congressos que a legislação trabalhista ainda que deva ser preservada por compreender direitos mínimos, e ser modernizada em sintonia com as modificações nas relações de trabalho ocasionadas pelo processo de reestruturação produtiva. Neste mesmo sentido, a central também professa sua posição em defesa da valorização e ampliação do uso da negociação coletiva como principal instrumento de relações de trabalho entre trabalhadores e empregadores.

Percebe-se que as transformações ocorridas no mundo do trabalho no final do século XX, desencadeadas por processos de reestruturação produtiva e pela ofensiva neoliberal que dá suporte a globalização econômica, fizeram emergir um ímpeto de flexibilização dos direitos trabalhistas e sociais e de desregulação da economia como um todo. Desde então, surgem sistemáticas propostas objetivando modernizar a legislação trabalhista brasileira a fim de adaptá-la às atuais dinâmicas de relações de trabalho que já não pode mais ser comparadas com aquelas previstas no início da vigência da CLT. Nesse sentido, o que se testemunha é uma forte mobilização de entidades empresariais no sentido de superar o que elas entendem como hermetismo da legislação trabalhista e sindical brasileira.

As centrais sindicais como a FS e a UGT comungam em certa medida com as posições defendidas pela CUT sobre a importância de empoderamento da negociação coletiva, desde que não importem em desregulamentação ou precarização dos direitos trabalhistas. Mas a Central Sindical e Popular

CONLUTAS, por exemplo, posicionou-se em manifesto contra a proposta do ACE[153] sob o argumento de que elas apontam para a prevalência do negociado sobre o legislado nos mesmos termos dos PLs 5.483/2001 e 4.193/2012. Para esta central sindical qualquer iniciativa de flexibilização dos direitos trabalhistas é fator de desregulamentação ou precarização.

O MPT e os juízes do trabalho, por suas entidades ANPT e ANAMATRA em todas as suas manifestações colocam-se igualmente contra todas as propostas de prevalência do negociado sobre o legislado sob os mesmos argumentos da Central Sindical e Popular CONLUTAS. Conforme o MPT e os juízes trabalhistas, nem os sindicatos e nem os trabalhadores dispõem de condições de negociarem em igualdade com as entidades empresariais, sem correr o risco de sofrer redução de direitos trabalhistas. Porém as manifestações de Ministros do TST são de simpatia a ideia de dar espaço para a negociação coletiva mediante a prevalência do negociado ao legislado, desde que não acarretem a supressão dos direitos trabalhistas mínimos previstos na CLT e Constituição. O MTPS quando se manifestou na audiência pública sobre o PL 4.193/2012 se posicionou no sentido de que a legislação trabalhista e sindical deve sofrer algumas alterações para adapta-las a realidade atual em que se estabelecem as relações de trabalho. Para o MTPS trabalhadores e empresários, mediante diálogo social, devem buscar estabelecer consensos sobre novos patamares das relações de trabalho.

As entidades empresariais em suas manifestações na audiência pública sobre o PL 4.193/2012 ou em documentos a respeito das novas bases das relações de trabalho confluem no entendimento de que não há mais espaço para uma legislação hermética como a trabalhista, apenas regulada em lei. A negociação coletiva com a manifestação da vontade coletiva agrega a regulação pública, a regulação privada. Por isso a necessidade de aprovar alguma legislação com o teor proposto no PL 4.193/2012 como forma de propiciar segurança jurídica nas relações de trabalho e o fortalecimento da negociação coletiva. A reestruturação produtiva e o projeto neoliberal exigem novas disposições das relações de trabalho como forma de assegurar a competitividade e a maior produtividade. As entidades empresariais posicionam-se muito próximo a proposta do ACE por parte do Sindicato dos

[153]Manifesto aprovado no Seminário sobre o Acordo Coletivo Especial. Disponível em <http://www.pstu.org.br/conteudo/csp-conlutas-impulsiona-campanha-contra-flexibiliza%C3%A7%C3%A3o-da-clt>. Acesso em 03 de Mar. 2016.

Metalúrgicos do ABC que tem o aval de parte dos segmentos diretivos da CUT. Mas percebe-se que a diferença entre o que é proposto no ACE e o que é expresso publicamente pelas entidades sindicais seriam a extensão e profundidade a que pode chegar a negociação coletiva. Para os empresários a negociação coletiva pode abranger a flexibilização dos direitos trabalhistas com a modificação ou supressão destes, enquanto para a CUT só seria admissível a flexibilização de adaptação, mediante o recurso da cláusula de ajuste de setor.

O empresariado, ao que tudo indica, está mais organizado para enfrentamento da questão. Por sua vez, as entidades sindicais, por se sentirem inseguras diante das incertezas que a prevalência do negociado sobre o legislado pode acarretar em termos de uma possível fragilização da condição de sujeitos de direitos dos trabalhadores, ainda estão titubeantes sobre o assunto. Desse modo, aprofundarem suas compreensões sobre os pormenores que dão substância as mudanças ocorridas nas relações de trabalho, faz com que as lideranças sindicais agucem capacidade de enfrentamento da realidade.

Nenhuma das partes, trabalhadores, empresários ou suas respectivas entidades de classe, entendem conseguir ter certeza de como suas eventuais divergências serão compreendidas e definidas pela atuação do judiciário trabalhista. Questões como banco de horas, definição dos intervalos intrajornadas, intervalo para refeições, etc, passam a serem questionados no judiciário por parte de entidades sindicais, trabalhadores e o MPT, mesmo quando resultado da negociação coletiva.

A luta sindical, muitas vezes, desordenada e intuitiva que se desenvolvera contra a exploração exacerbada do modo de produção capitalista, nos dias atuais, defronta-se com a necessidade de reinventar-se e, consequentemente, de assumir uma nova coerência como forma de manter conquistas ou evitar retrocessos. Todavia, esta não parece ser uma situação temporária, em vias de cessar, pois aplacar as constantes tentativas do empresariado no sentido de flexibilizar e/ou desregulamentar as relações de trabalho, impõe um constrangimento a regulação pública estatal destas relações e faz com que o Estado seja pressionado pelas representações sindicais de trabalhadores no sentido de continuar mediando às relações entre capital e trabalho. Portanto, a negociação coletiva torna-se o centro do debate, considerando que as relações de trabalho estão cada vez mais dinâmicas e necessitam soluções que acompanhem a dinâmica socioeconômica.

Não obstante os percalços ao longo do tempo, a CUT tem se mostrado conectada com a realidade socioeconômica-política a partir das definições tomadas no III CONCUT. A sua atuação indica que ela está a par do complexo cenário em que estão colocadas as relações de trabalho e tem mostrado forte empenho em buscar estratégias para superar uma possível estagnação dos seus objetivos. Por ser a maior e mais representativa central sindical, herdeira do movimento iniciado pelo novo sindicalismo, a força de sua posição lhe impõe um protagonismo no campo sindical que não lhe confere muita margem para o desperdício de iniciativas. Para a CUT, o momento atual tem servido para perpetrar mudanças na forma de se relacionar com o campo empresarial, despojando-se da sua nuance marcada pelo confronto em favor do diálogo e de saídas mediadas pela conciliação. Embora esteja receosa em relação a sua capacidade em responder adequadamente as profundas transformações ocorridas no mundo do trabalho, assim como ter que lidar com as acusações de outras centrais sindicais de esteja capitulando ao capitalismo.

A CUT tem se dado conta de que os trabalhadores estão mais pragmáticos e ansiosos em conquistar melhorias das suas condições de trabalho e de vida pessoal e familiar. Mas, alguns matizes políticos representados no interior da central discordaram ao longo do tempo desta nova estratégia praticada pela CUT, o que deu origem a outras centrais sindicais, como, por exemplo, a Central Sindical e Popular CONLUTAS e a Intersindical. Mesmo assim, têm sido cada vez mais frequentes as alianças estratégicas entre as principais centrais sindicais do país, como no caso da denúncia encaminhada a OIT contra o TST e o MPT. A fim de fortalecer uma contraposição aos movimentos por parte do Estado que objetivam mitigar a autonomia e liberdade sindical, mediante controle da organização interna daqueles. Na sociedade brasileira começa-se a discutir a possibilidade do Estado interferir via auditagens no destino dado pelas entidades sindicais aos valores arrecadados com as contribuições sindicais e as cobranças de taxas assistenciais. Além disto, os sindicatos começam a se defrontar com a falta de interesse dos trabalhadores em se sindicalizarem e quando sindicalizados não participarem de forma efetiva nas atividades sindicais. O sindicato começa a perder representatividade e sua condição de protagonismo é colocada em xeque, o que reforça mais uma vez a tomada de atitude por parte da CUT em dialogar com os empresários e ocupar espaços institucionais com composição tripartite – trabalhadores, empresários e representantes do Estado.

O diálogo social ganha importância e estabelece uma perspectiva diferente ao que inicialmente poderiam conceber as lideranças sindicais e empresariais. Construir consensos em conjunto se torna uma alternativa para pacificar as relações entre capital e trabalho e impedir o avanço de medidas que visem minimizar a regulação pública estatal nas relações de trabalho. Dessa forma o discurso sindical ganha espaço com a participação de sindicalistas em diversos foros tripartites o que lhes possibilita o acesso e controle, por exemplo, das contribuições sociais (FGTS e INSS) e dos Fundos de Pensão. Nessa nova realidade, os empresários hoje conferem um maior reconhecimento às lideranças sindicais como interlocutores capazes de construir conjuntamente com eles as novas bases das relações de trabalho sem que isto necessariamente venha a representar precarização dos direitos trabalhistas.

Uma das coisas que foi possível verificar é que entre advogados trabalhistas de entidades sindicais, a compreensão é de que, de um modo geral, a maior parte dos sindicatos no Brasil ainda não são capazes de enfrentar de as entidades empresariais em igualdade de condições em uma negociação coletiva. Eles comungam da ideia de que a legislação trabalhista representa um porto seguro para trabalhadores e sindicatos. Há divergências, contudo, quanto a possibilidade de flexibilizar os direitos trabalhistas a fim de adapta-los às conjunturas socioeconômicas, alguns entendem que esta medida acarreta em precarização de direitos, outros entendem que é uma forma legitima e condizente com a realidade para resolver eventuais impasses conjunturais ou especificidades de uma determinada categoria. Por outro lado, juristas alinhados às demandas das entidades empresariais defendem que a flexibilização dos direitos trabalhistas constitui uma forma de adaptação às especificidades de cada ramo de atividade empresarial.

As principais inferências retiradas do confronto entre teoria e empiria é que a forma como a legislação trabalhista e sindical foi concebida a partir do governo Vargas faz com que trabalhadores e sindicalistas esperem sempre do Estado à proteção e solução de todos os problemas enfrentados nas relações de trabalho. Mesmo que em um primeiro momento, parte das lideranças sindicais expresse posição contrária a uma regulação pública estatal que fragiliza a negociação coletiva, diante do avanço da lógica da reestruturação produtiva, passaram a ver na

CLT e nos direitos trabalhistas garantidos na Constituição um conjunto mínimo de garantias a serem asseguradas.

Em contrapartida é possível ver na posição da CUT um comportamento compatível com a atual dinâmica das relações entre capital e trabalho, como forma de diminuir ou suprimir eventuais retrocessos sociais em prejuízo dos trabalhadores. A postura adotada por esta central tem se mostrado com certa frequência producente porque tende a atuar no sentido de arrefecer os impulsos empresariais de suprimir direitos e precarizar as relações de trabalho. As contradições vividas pela CUT refletem os dilemas enfrentados por todo o movimento sindical, isto é, o dilema de serem refratários a um debate aberto com o empresariado e as instituições do Estado. Portanto, mesmo diante da manifestação de juristas, sociólogos, dirigentes sindicais e entidades representativas de classe, o entendimento depreendido neste trabalho é o de que a CUT não capitulou aos interesses dos empresários, apesar de certa convergência de posições entre ela e setores empresariais.

Referências

ALMEIDA, Renato Rua de (organizador); PIMENTA, Adriana Calvo; CARNEIRO FILHO, Roberto (coordenadores). **Direitos Fundamentais Aplicados Ao Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2014.

ALMEIDA, José Maria de. **O Acordo Coletivo Especial e a flexibilização trabalhista**. Disponível em <http://cspconlutas.org.br/2012/06/o-acordo-coletivo-especial-e-a-flexibilizacao-trabalhista-por-jose-maria-de-almeida/#sthash.0vQf05Xf.dpuf>. Acesso em: 29 de Jul. 2015.

ALONSO, Angeles Barrio. **A impossibilidade da democracia industrial em Espanha**. Penélope nº 25, 2001, p. 113-148. Disponível em <https://www.google.com.br/#q=ALONSO%2C+Angeles+Barrio.+A+impossibilidade+da+democracia+industrial+em+Espanha.+Pen%C3%A9lope+n%C2%BA+25%2C+2001%2C+p.+113-148>. Acesso em: 1º de Mar. 2016.

ALVES, Magda. **Como escrever teses e monografias: um roteiro passo a passo**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

AMORIM, Wilson Aparecido Costa de. **Negociações coletivas no Brasil: 50 anos de aprendizado**. São Paulo: Atlas, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **O novo sindicalismo no Brasil**. Campinas: Pontes, 1995.

AROUCA, José Carlos. **Organização Sindical no Brasil/ passado, presente, futuro (?)**. São Paulo: LTR, 2013.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; KREIN, José Dari. **A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado do trabalho no Brasil**. Cad. CRH vol. 26, nº 68. Salvador May/Aug. 2013.

BARROSO, Fábio Túlio e SILVA, Ana Flávia Figueiredo. **Acordo Coletivo Especial: Reflexões sobre a negociação coletiva sobrepondo o legislado no mundo do trabalho**. Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=94773d762d5c6c3e>. Acesso em: 11 de Mar. 2015.

BAYLOS, Antonio. **Direito do Trabalho: modelo para armar**. São Paulo: LTr, 1999.

BENDASSOLI, Pedro Fernando. **Trabalho e Identidade em tempos sombrios – Insegurança Ontológica na Experiência Atual com o Trabalho**. Aparecida-SP: Idéias & Letra, 2007.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil – 1930- 1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr : Jutra – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.

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

BLAS, Leila Maria da Silva. In RODRIGUES, Iram Jácome (organizador). **O novo sindicalismo: vinte anos depois**. Petrópolis: Vozes, 1999, p. 33-49.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos – táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

BOYER, Robert. **Teoria da regulação. Os fundamentos**. São Paulo: Estação Liberdade, 2009.

BRASIL. **Código Civil Brasileiro**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 02 de Fev. 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 02 de Fev. 2016.

BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 02 de Fev. 2016.

BRASIL. **Emenda Constitucional 41 de 19/12/2003**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm>. Acesso em 03 de Mar. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Entrevista com o presidente do TST, Ministro Francisco Fausto**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/home?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=vie&15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=212297&_15_version=1.0>. Acesso em: 05 de Mar. 2016.

BRASIL. TST - **Discurso de posse do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/mais-lidas/-/asset_publisher/P4mL/content/ives-gandra-filho-propoe-composicao-nacional-com-empregados-e-empregadores-para-superar-crise-economica?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fmais-lidas%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_P4mL%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3D_118_INSTANCE_rnS5__column-2%26p_p_col_count%3D>. Acesso em: 01 de Mar. 2016.

BRAVERMAN, Harry, **Trabalho e Capital Monopolista. A degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro, LTC Editora, 2011, Capítulos 1 a 4.

CAMPERO, Guillermo *et al*. **Os atores sociais no novo mundo do trabalho**. São Paulo: LTr; Brasilia, DF: OIT, 1994.

CAMPOS, Marcelo Gonçalves. **O negociado sobre o legislado: O retorno da ameaça**. Disponível em <http://www.sinpait.com.br/download/O%20negociado.pdf>. Acesso em: 06 de Mar. 2015.

CAMPOS, André Gambier *et al*. **Políticas Sociais: acompanhamento e análise** | BPS | n. 22 | 2014 DIAP. Capítulo 6 Trabalho e renda. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/politicas_sociais/140930_bps22_cap6.pdf>. Acesso em: 10 de Dez. 2015.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____ **A Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil – Uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades**. 1ª Edição. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

CARDOSO, Adalberto*;* LAGE, Telma. **As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social – Uma crônica do salário**. Petrópolis. Editora Vozes, 1998.

_____. **A Insegurança Social: o que é ser protegido?** Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

CENTRO DE PESQUISA E DOCUMENTAÇÃO DE HISTÓRIA CONTEMPORÂNEA DO BRASIL – FGV. **O Ato Institucional nº 5, AI-5, baixado em 13 de dezembro de 1968**. Disponível em <http://cpdoc.fgv.br /producao/dossies/FatosImagens/AI5>. Acesso em: 09 de Abr. 2016.

_____. Joaquim dos Santos Andrade. Disponível em <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-biografico/ joaquim-dos-santos-andrade>. Acesso em: 09 de Abr. 2016.

CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (orgs.). **Dicionário e Tecnologia**; 2ª. Ed. ver. ampl. – Porto Alegre, RS: Zouk, 2011.

CELLARD, André. A análise documental. *In* POUPART, Jean *et al* (Orgs). Petrópolis, RJ: Vozes, 2010, pp 295-316.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Disponível em <http://www.cut.org.br/arquivos/documentos-oficiais/> e <http://cedoc.cut.org.br/resolucoes-de-congressos>. Acesso em: 29 de Abr. 2015.

COELHO, João Gilberto Lucas; OLIVEIRA, Antonio Carlos Nantes de. **A nova Constituição. Avaliação do texto e perfil dos constituintes**. Rio de Janeiro: Revan, 1989.

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO da Câmara dos Deputados. **Evento: Seminário** N°: 001328/01 Data: 13/11/01 Início: 9h37min Término: 14h56min Duração: 5h19min. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/ctasp/documentos/notas-taquigraficas/nt13112001.pdf>. Acesso em: 05 de Mar. 2016.

_____. **Evento: Audiência Pública**. Reunião nº: 2.140/2013. Data: 3/12/2013. Local: Plenário 14 das Comissões. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/politicas_sociais/140930_bps22_cap6.pdf>. Acesso em: 11 de Mar. 2015.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **CNI lança Agenda Legislativa da Indústria 2013**. Disponível em <http://www.portaldaindustria.com.br/cni/imprensa/2013/04/1,12712/cni-lanca-agenda-legislativa-da-industria-2013.html>. Acesso em: 29 de Abr. 2015.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo Avesso**. Rio de Janeiro: Editora Renavan, 1994. Capítulos I a III, p 29-81.

COSTA, Graça. **O TST deve garantir e promover direitos. Secretária Nacional de Relações do Trabalho**. Publicado em: 02/03/2016 • Última modificação: 02/03/2016. Disponível em <http://www.cut.org.br/artigos/o-tst-deve-garantir-e-promover-direitos -0a2e/>. Acesso em: 03 de Mar. 2016.

CPDOC FGV – Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil. Disponível em <ww.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/movimento-sindical-democratico>. Acesso em: 25 de Mar. 2016.

DAGNINO, Evelina. **Confluência Perversa, Deslocamento de Sentido, Crise Discursiva**, *in* La Cultura ver las Crisis Latinoamericanas, 2010, p. 195/216 e

_____. **Construção democrática, neoliberalismo e participação: os dilemas da confluência perversa**, artigo publicado em Política e Sociedade, nº 5, outubro/2004, p. 139-164.

DALLEGRAVE NETO. José Affonso. **Prevalência do negociado sobre o legislado. Reflexões à luz da Constituição Federa**l. Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1089/A-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado>, 2003. Acesso em: 02 de Mar. 2015.

Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa (Adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na 97ª Sessão, Genebra, 10 de Junho de 2008). Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/ resolucao_justicasocial.pdf>. Acesso em: 29 de Jul. 2015.

DEDECCA, Claudio Salvadori. **A redução da desigualdade e seus desafios**. Brasília janeiro de 2015. Disponível em <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3383/ 1/td_2031.pdf>. Acesso em: 1º de Mar. 2016, p. 25-27.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2ª edição. São Paulo: LTr, 2004.

_____ **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. S.P: Editora LTr, 2008.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de, **A transformação do Direito do Trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilização**. São Paulo: LTr, 2002.

DRUCK, Graça. **Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico é a negação dos direitos trabalhistas**. Disponível em <http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/512572-acordo-coletivo-de-trabalho-com-proposito-especifico-e-a-negacao-dos-direitos-trabalhistas-entrevista-com-graca-druck>. Acesso em 11 de Fev. 2016.

Encíclica Rerum Novarum, Papa Leão XIII. Editora Vozes, RJ, 14ª Edição, 1969.

ESTANQUE, Elísio. **Sociologia e engajamento em Portugal: reflexões a partir do trabalho e do sindicalismo**. Caderno CRH, Salvador, v. 22, n. 56, p. 311-324, Maio/Ago. 2009.

ESTANQUE, Elísio *et al*. **Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização**. São Paulo: Cortez, 2005.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. Curitiba: Ed. Positivo, 2009, p. 1525.

FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO. **Reforma Sindical: relatório final. – Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Relações do Trabalho, 2004**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BAFFE3B012BB549C4487E91/relatorio_fnt.pdf>. Acesso em 28 de Fev. 2015.

FRANÇA, Teones. **Novo Sindicalismo no Brasil – histórico de uma desconstrução**. São Paulo. 1ª Edição, Cortez Editora, 2013.

FREITAS, Vagner. **As centrais sindicais brasileiras: história, concepções e formas de atuação**. Publicado em: 08/04/2008. Disponível em <http://www.cut.org.br/artigos/as-centrais-sindicais-brasileiras-historia-concepcoes-e-formas-de-6d93/>. Acesso em: 24 de Mar. 2016.

FRENCH, John. **Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2001.

FÜCHTNER, Hans. **Os sindicatos Brasileiros de trabalhadores: organização e função**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1980.

GALVÃO, Andréia. ANPOCS. 31º Encontro Anual da Anpocs, ST 34 Trabalho e sindicato na sociedade contemporânea. **As reformas sindical e trabalhista em perspectiva comparada: Uma análise dos governos FHC e Lula**. Disponível em <http://portal.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=3155&Itemid=231>. Acesso em: 1º de Mar. 2016.

GARCEZ, Maximiliano Nagl. **O desrespeito do governo FHC às normas internacionais do trabalho - Condenação da OIT ao projeto de flexibilização da CLT**. Disponível em <www.assessoriadopt.org/CondenacaoOIT.doc>. Acesso em: 05 de Mar. 2016.

GENRO, Tarso Fernando. **Contribuição à crítica do Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1988.

_____. **Introdução à crítica do Direito do Trabalho**. Porto Alegre: L & PM Editores, 1979.

GOMES, Rafael de Araújo. **O projeto de flexibilização trabalhista da CUT: O que é isso, companheiro?** Disponível em <http://www.ufrgs.br/149edo/files/2012/11/1ProjetoDeFlexibilizacaoTrabalhistaDaCUT.pdf>. Acesso em: 07 de Mar. 2015.

GOODE, Wilian Josiah e HATT, Paul Kitchener. **Métodos em pesquisa social**. Capitulo 13. A Entrevista. São Paulo: Nacional, 1972, p. 237-268.

GOROSTIZA, José Luis Ramos. **Beatrice Webb y su influencia como economista en Contribuciones a la Economía**, octubre 2003. Disponível em <http://www.eumed.net/ce/jlrg-webb.htm>. Acesso em: 11 de Fev. 2016.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na Civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999, p 24-53.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. **Caminhos cruzados: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores**. São Paulo: USP, Curso de Pós-Graduação em Sociologia: Ed. 34, 2004. Parte 1, p. 41-70.

Instrução Normativa nº 04 do TST. Disponível em <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/4691>. Acesso em: 05 de Mar. 2015.

JARDIM, Maria Aparecida Chaves. **"Domesticação" e/ou "Moralização do Capitalismo" no Governo Lula: Inclusão Social Via Mercado e Via Fundos de Pensão**. Revista de Ciências Sociais, RJ, vol. 52, n° 1, 2009, p. 123-159.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas: sistemas de combate e a tutela de representações coletivas de trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2005.

KOVÁCS, Ilona *et al*. **Globalizações: novos rumos no mundo do trabalho**. Florianópolis/Lisboa: Editora da UFSC, 2001, Capítulo 2, p 43-68.

KREIN, José Dari; DIAS, Hugo Rodrigues; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. **As centrais sindicais e a dinâmica do emprego**. Estud. av. vol. 29 nº. 85. São Paulo, Sept./Dec. 2015. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142015000300009> . Acesso em: 08 de Fev. 2016.

KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. In OLIVEIRA, Roberto Véras de; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos (org.). **O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Belo Horizonte, MG: Fino Traço, 2014, p. 213-245.

LADOSKI, Mario Henrique Guedes; RAMALHO, José Ricardo; RODRIGUES, Iram Jácome. In OLIVEIRA, Roberto Véras de; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos. O (org.) **sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Belo Horizonte, MG: Fino Traço, 2014, p. 61-85.

LIPIETZ. Alain. **Audácia: uma alternativa para o século 21**. São Paulo: Nobel, 1991.

LYRA FILHO, Roberto, **Direito do Capital e Direito do Trabalho**. Porto Alegre. 1ª Edição, Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1982.

MACHADO, Sidnei; GUNTHER, Luiz Eduardo (coordenadores). **Reforma Trabalhista e Sindical – O Direito do Trabalho em Perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004.

MADUREIRA, Claudio Penedo. **Negociado x legislado**. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/5473/negociado-x-legislado>. Publicado em julho de 2004. Acesso em: 28 de Fev. 2015.

MANNRICH, Nelson. **A reforma trabalhista brasileira e a experiência de flexibilização, na França**. Tema exposto no II Colóquio Brasileiro de Direito do Trabalho, promovido pela ANDT, em Brasília, dia 21.2.2006, no painel : Temas Polêmicos Trabalhistas. Disponível em <http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_fevereiro2006/convidados/con_2.doc>. Acesso em: 06 de Mar. 2015.

_____. **Limites de flexibilização das normas trabalhistas**. Revista do advogado. São Paulo: Associação dos Advogados de São Paulo, n. 54, dez. 1998.

Manual de negociação coletiva e resolução de conflitos no serviço público. Organização Internacional do Trabalho, Departamento des Actividades Sectoriais (SECTOR). - Genebra: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/instructionalmaterial/wcms_180609.pdf>. Acesso em: 08 de Fev. 2016.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Valorização da negociação coletiva e flexibilização das normas legais trabalhistas**. Ver. Jur., Brasília, v. 8, n. 79, p.01-07, jun./jul., 2006.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Em defesa do acordo coletivo com propósito específico**. Disponível em: <http://www.direitosbc.br/Data/Sites/2/arquivos_servidor_fdsbc/revista_caderno/volume_19_2013/03_em-defesa-do-acordo-coletivo-com-prop%C3%B3sito-espec%C3%Adfico.pdf>, 2013. Acesso em: 09 de Out. 2014.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **O negociado sobre o legislado**. TST, Brasília, vol. 68, nº 2, abr/jun 2002, p. 153-159.

MORAIS, Jorge Ventura de. **Trabalhadores, Sindicatos e Democracia: Um Ensaio Bibliográfico sobre Democracia Sindical**. BIB, Rio de Janeiro, n. 41, 1,° semestre de 1996, pp. 85-107. Disponível em <http://portal.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=463&Itemid=435.>. Acesso em: 08 de Fev. 2016.

MOTTA, José Carlos Lima da. **Negociado ou legislado. Uma análise crítica. O Projeto de Lei nº 5.483/2001 e suas repercussões na ordem social vigente**. Jus Navigandi, Teresina, ano 7, n. 58, 1 ago. 2002. Disponível em:<https://jus.com.br/artigos/3141/negociado-ou-legislado-uma-analise-critica>. Acesso em: 9 Out. 2014.

MURARO, Valmir Francisco. **Juventude Operária Católica**. São Paulo: Brasiliense, 1985.

NAÍM, Moisés. **O fim do poder**. São Paulo: LeYa, 2013.

NASAR, Sylvia. **A Imaginação Econômica: gênios que criaram a economia moderna e mudaram a história**. São Paulo: Companhia das Letras, 2012, p. 110-159.

NORONHA, Eduardo G. **"Informal", ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil**. RBCS, vol. 18, nº. 53, outubro/2003, p. 111-129.

OIT e o Pacto Mundial para o Emprego (98ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT em junho de 2009). Disponível em:<http://www.oit.org.pe/1/wp-content/uploads/2009/12/OIT_Pacto_Mundial_POR T_web.pdf>. Acesso em: 20 de Ago. 2015.

OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR Editora, 1984.

OLIVA, José Roberto Dantas. **A Proposta de prevalência do Negociado sobre o Legislado, Convenções e Acordos Coletivos: conteúdo, alterações in mellius e in pejus e Teorias do Conglobamento e da Acumulação**. Portal.trt15.jus.br. acesso em 09 de março de 2015.

OLIVEIRA, Marco Antonio de. **Notas sobre a crise do novo sindicalismo brasileiro**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, vol.14 n.41 São Paulo, outubro, 1999.

OLIVEIRA, Roberto Véras de. **Sindicalismo no Brasil de hoje: dilemas e perspectivas**. Disponível em <http://www.enfoc.org.br/web/arquivos/documento/47/f1274sindicalismo-no-brasil-de-hoje---roberto-veras---2008.pdf>. Acesso em: 11 de Fev. 2016.

OLIVEIRA, Roberto Véras de; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos (org.). **O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Belo Horizonte, MG: Fino Traço, 2014.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o principio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009.

PARANHOS, Adalberto. **O roubo da fala – Origens da ideologia do trabalhismo no Brasil**. São Paulo. 1ª Edição, Boitempo Editorial, 1999.

PASTORE, José. **As Mudanças no Mundo do Trabalho – Leituras de Sociologia do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

PASSOS, Edésio. **Prevalência do negociado sobre o legislado**. Publicado em 26 Abril 2001. Disponível em < http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=6058:prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado&catid=46&Itemid=207>. Acesso em 11 de Mar. 2015.

PEREIRA, José Luciano de Castilho. **A prevalência do convencionado sobre o legislado**. Ver. TST, Brasília, vol. 67, nº 2, abr/jun 2001, p. 19-25.

PESSOA, Roberto Freitas; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **A nova velha questão da ultra-atividade das normas coletivas e a Súmula nº 277 do TST**. Rev. TST, Brasília, vol. 76, no 2, abr/jun 2010, p. 43/55).

QUEIROZ, Antônio Augusto de. **Preservar direitos: o desafio do movimento sindical em 2016**. Boletim do DIAP Ano XXV - Nº 296 Janeiro/Fevereiro de 2016. Disponível em <http://www.diap.org.br/index.php?option=com_jdownloads&Itemid=218&view=finish&cid=2898&catid=11>. Acesso em: 09 de Mar. 2016.

RAMALHO, José Ricardo e SANTANA, Marco Aurélio. **Além da Fábrica – trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. Boitempo Editorial, Capítulo 1 – Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social, p 11-43.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012.

REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Átlas, 2007.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Destino do sindicalismo**. São Paulo: Edusp, 1999.

RODRIGUES, Iram Jácome (organizador). O **novo sindicalismo: vinte anos depois**. Petrópolis: Vozes, 1999.

_____ **Sindicalismo e Política: a trajetória da CUT (1983 a 1993)**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____ **O Sindicalismo Brasileiro: da confrontação à cooperação conflitiva**. São Paulo em Perspectiva, 9 n 3, SEADE, volume 1995, p. 116-126.

RODRIGUES, Iram Jácome; RAMALHO, J. R.. **Novas configurações do sindicalismo no Brasil? Uma análise a partir do perfil dos trabalhadores sindicalizados**. Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar, São Carlos, v. 4, n. 2, 2014, p. 381-403.

ROMITA, Arion Sayão. **O Princípio da Proteção em Xeque**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Ver_36/artigos/Art_Arion.htm>. Acesso em: 04 de Mar. 2015.

ROSA, Vivian Quimelli. **A prevalência do negociado sobre o legislado**. Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1089/A-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado>, 2003. Acesso em: 1º de Mar. de 2015.

ROWLAND, Robert. **Classe Operária e Estado de Compromisso**. Centro Brasileiro de Análise e Planejamento. Estudos CEBRAP 08 – Abr. 1974. Disponível em <http://www.cebrap.org.br/v2/files/upload/biblioteca_virtual/classe_operaria_e_estado_de_compromisso.pdf>. Acesso em: 11 de Abr. 2015.

SANTANA, Marco Aurélio. In RODRIGUES, Iram Jácome (organizador). **O novo sindicalismo: vinte anos depois**. Petrópolis: Vozes, 1999, p. 133-162.

SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo. Sociologia do Trabalho. São Paulo. 3ª Edição, Editora Zahar, 2010.

SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José Ricardo (org.). **Além da fábrica – trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003, p. 11-43).

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e Justiça**. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

SCHULTTE, Giorgio Romano; Elaine d'Avila COELHO (2003). **Caderno de Pesquisa 8 - Economia Regional e Negociações Coletivas no ABC Paulista. Março de 2003**, p. 25-53. Disponível

em<http://www.cebrap.org.br/v2/files/upload/biblioteca_virtual/rees truturacao_produtiva_e_negociacoes_quimico.pdf>. Acesso em: 05 de Mar. 2016.

Seminário Internacional de Negociação Coletiva no Setor Público, no Tribunal Superior do Trabalho (TST). Em 07 de agosto de 2013. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/content/respeito-liberdade-sindical-e-negociacao-coletiva>. Acesso em: 05 de Mar. 2015.

SILVA, Antonio Álvares da. **Flexibilização das Relações de Trabalho**. São Paulo: LTR Editora, 2002.

SILVA, Josué Pereira da. **Dossiê: Reinvenções da sociedade do trabalho - Os Socialistas Fabianos e a jornada de trabalho de oito horas**. Historia Questões & Debates, ano 15 – nº 929 – agosto a dezembro 1998. Editora UFPr, p. 11-24. Disponível em <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2035-263-PB.pdf>. Acesso em: 1º de Mar. 2016.

SILVA, Leonardo Mello e. **O trabalho numa era de indeterminação**. *In* ARAÚJO, Silvia Maria de; FERRAZ, Marcos. Trabalho e sindicalismo: tempos de incerteza. São Paulo: LTr, 2006.

SILVA, Luiz Machado da. Mercado de trabalho ontem e hoje: informalidade e empregabilidade como categorias de entendimento. *In*: SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo (Org.) **Além da fábrica: sindicatos, trabalhadores e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo, 2003, 140-178.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Contrato Coletivo de Trabalho – Perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva**. 1ª Edição, 1991, São Paulo: LTR Editora.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Modernização trabalhista: o legislado e o negociado, o progresso e o retrocesso e o aprendiz de feiticeiro**. Disponível em <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,modernizacao-trabalhista-o-legislado-e-o-negociado-o-progresso-e-o-retrocesso-e-o-aprendiz-de-feiticeiro,38286.html>. Acesso em: 04 de Mar. 2015.

_____. **Acordo coletivo com propósito específico é retrocesso**. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2012-ago-17/rodrigo-schwarz-acordo-coletivo-proposito-especifico-retrocesso>, 2012. Acesso em: 09 de Mar. de 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr,, 1994.

_____. **Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: LTr., 1987.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**, 7ª edição, volumes I e II. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1978.

SUPIOT, Alain. **Homo Juridicus: ensaio sobre a função antropológica do direito**. Lisboa/Portugal: Instituto Piaget, 2005.

_____ **Lei e trabalho. Um mercado mundial de regras?** Disponível em <https://newleftreview.org/article/download_pdf?language=pt&id=2618>. Acesso em: 18 de Jul. 2014.

_____. **Crítica del Derecho del Trabajo**. Madrid/España: Ministerio de Trabajo y Assunto Sociales, 1996.

SUPIOT, Alain *et al*. **Transformações do trabalho e futuro do trabalho na Europa**. Coimbra/Portugal: Coimbra Editora, 2003.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito civil: parte geral**. São Paulo: Atlas, 2001.

VOGEL, Luiz Henrique. **O negociado contra o legislado: a lei do parlamento ou as "leis" do mercado? – Negociar Direitos? Legislação trabalhista e reforma neoliberal no governo FHC (1995-2002)**, tese de Doutorado, UERJ, 2010.

WEBB, Sidney. **La democracia industrial**. Espanha: Biblioteca Nueva, 2004.

WOOD, Stephen. **O Modelo Japonês em Debate: pós-Fordismo ou japonização do Fordismo**. RBCS, n 17, out 1991.

APÊNDICES

APÊNDICE 01 ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Tema: A modernização do Direito do Trabalho brasileiro: a posição da CUT a respeito da prevalência do negociado sobre o legislado e os pontos de vista dos seus interlocutores

I – Atuação na área do direito ou no movimento sindical

1) A sua escolha por seguir uma carreira no ramo do direito trabalhista ocorreu durante a faculdade ou foi posterior à obtenção do termino do bacharelado? O senhor poderia fazer uma breve narrativa de como se deu essa escolha e quais circunstâncias a motivaram? Chegou a participar de alguma forma de movimento estudantil?

2) A sua atuação como dirigente sindical decorre de que fato? O Sr. poderia fazer uma breve narrativa de como se deu essa escolha e quais circunstâncias a motivaram?

3) Na sua avaliação, o engajamento social e ou o alinhamento mais enfático a uma determinada doutrina política e ou econômica contribui ou atrapalha o exercício da atividade jurisdicional?

II – A percepção sobre o papel da Justiça do trabalho

1) Nas últimas três décadas, o fomento de estratégias empresarias de flexibilização das relações de trabalho ocorreu de modo concomitante à disseminação de um receituário político-econômico que vê na diminuição de algumas funções do Estado um fator decisivo para o bom funcionamento dos mercados. Como o senhor avalia este cenário, a atuação do Ministério Público do Trabalho e as respostas jurisdicionais que a Justiça do Trabalho tem apresentado? Qual ou quais os limites que o senhor entende pertinentes a ser ou serem impostos à atuação do Judiciário Trabalhista?

2) Em um trabalho intitulado “Judiciário, reforma e economia: a visão dos magistrados”, publicado pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) em julho de 2003, o economista que conduziu a pesquisa argumenta que a maioria dos juízes do trabalho julga visando a promover a justiça social em detrimento da promoção da segurança jurídica. Inclusive, a maioria dos entrevistados até o presente momento (campo jurídico, campo sindical e campo empresarial) também expressam o sentimento de que a maioria das decisões judiciais criam um ambiente de insegurança jurídica. Como o senhor avalia esse tipo de argumento?

III – Sobre a negociação coletiva e a prevalência do negociado sobre o legislado

1) O que o senhor entende por negociação coletiva e a intervenção dos sindicatos neste processo?

2) Aqueles que defendem a viabilidade e conveniência de maior fomento das negociações coletivas argumentam que este modelo seria capaz de modernizar as relações capital e trabalho. O senhor é a favor ou contra a livre negociação coletiva de trabalho entre trabalhadores e patrões por intermédio dos seus respectivos sindicatos, sem participação estatal? O senhor concorda com a possibilidade de que sindicatos, mediante negociação coletiva, negociem livremente direitos trabalhistas, tendo como fundamento cláusulas de ajuste de setor, conforme é defendido pela CUT?

3) O (a) senhor(a) tem conhecimento de propostas legislativas apresentadas por entidades patronais e de trabalhadores e também por legisladores que visam alterar a legislação do trabalho no que concerne à negociação coletiva de trabalho e à prevalência do negociado sobre o legislado? Se sim, como o Sr. avalia tais propostas?

4) Senhor entende que nos acordos homologados pelas Comissões de Conciliação Prévias organizadas pelos sindicatos, nos acordos judiciais homologados pela Justiça do Trabalho e nos Termos de Ajuste de Conduta firmados pelo Ministério Público do Trabalho, de certa forma, prevalece o negociado sobre o legislado?

5) O Ministério Público do Trabalho possuí posição oficial sobre o tema relativo a prevalência do negociado sobre o legislado? Se sim, qual é a posição e os seus fundamentos?

APENDICE 02 - TERMO DE CONSENTIMENTO E LIVRE ESCLARECIMENTO

Pesquisador responsável: Mestrando Rubens Soares Vellinho
Professor Orientador: Prof. Dr. Attila Magno e Silva Barbosa
Linha de Pesquisa: Trabalho, Organizações e Identidade

Objeto da pesquisa: **A modernização do Direito do Trabalho brasileiro: a posição da CUT a respeito da prevalência do negociado sobre o legislado e os pontos de vista dos seus interlocutores**

Tema: No Brasil, desde o final dos anos 80, passam a ocorrer inúmeras iniciativas de promover a modernização da legislação trabalhista premidas pela intensificação da dinâmica do processo de globalização da economia e por uma ofensiva neoliberal que passou a caracterizá-la. As iniciativas, no sentido de fortalecer a posição dos mercados, resultaram na emergência de uma miríade de estatutos jurídicos não mais baseados no contrato de trabalho em tempo integral e por tempo indeterminado. Tais estatutos, em seus desdobramentos sociais configuram dispositivos de desmobilização coletiva, o que promove um cenário no qual os sindicatos perdem muito de sua força como entidades representativas. Nesse contexto, a partir de 2001, são apresentados Projetos de lei (5.483/2001 e 4.193/2012), documentos de entidades empresariais, de trabalhadores e de partidos políticos propondo a prevalência do negociado sobre o legislado, como forma de fortalecer o instrumento da negociação coletiva. A CNI com o intuito de eliminar a rigidez da legislação trabalhista apresenta o documento “As 101 Propostas” e o PMDB o documento “Uma ponte para o futuro”. Para alguns a proposta do ACE, por parte do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, vinculado à CUT, tem a mesma intenção. Estas propostas têm sido motivo de profundas dissidências e de alguns mal entendidos com os diversos atores sociais envolvidos, entre os quais, as centrais sindicais, as representações patronais, a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho. Os críticos destas propostas entendem-nas como inseridas em um esforço por uma maior flexibilização da legislação trabalhista, o que tenderia a

levar à precarização das condições de trabalho. Já os seus defensores enxergam, no fortalecimento do instrumento da negociação coletiva como fonte normativa, a possibilidade de promover o fortalecimento da autonomia coletiva da vontade das partes, contribuindo, assim, para a superação do caráter tutelar estatal das legislações trabalhistas e sindical brasileira. Com isto em vista, o objetivo desta pesquisa é entender qual tem sido a posição da CUT sobre o papel da negociação coletiva e como os demais atores sociais percebem a posição desta sobre o tema.

Justificativa: O tema de pesquisa é atual, instigante e polêmico entre todos aqueles que estudam ou tratam sobre relações coletivas de trabalho. Entre os agentes sociais diretamente envolvidos há aqueles que apoiam a medida e aqueles que são contra, todos com argumentos consistentes e que merecem ser analisados. Aqueles que são contra a proposta argumentam que este é o pleito defendido pelo neoliberalismo, resultando em flexibilização da lei trabalhista e precarização das condições de trabalho. Aqueles que são a favor da proposta enxergam a possibilidade de fortalecer o instrumento negocial e, assim ocorrendo, o poder sindical reverbera, além de estabelecer novo patamar nas relações entre capital e trabalho. Serão estes elementos, dentre outros que serão objeto da presente pesquisa. Um fato a destacar diz respeito a que, em 03 de dezembro de 2013, ocorreu audiência pública promovida pela Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados (CTASP), sobre o teor do PL 4.193/2012.ACUT e a Confederação Nacional da Indústria (CNI)posicionaram-se a favor da aprovação do projeto de lei. Este quadro retrata a presença de uma confluência perversa (DAGNINO, 2004), posições distintas tem o condão de disputar os significados e as referências tidas como comuns, colocando perversidade e dilema em tensão frente à coincidência e identidade de propósitos por motivos diversos. Para tanto buscará se verificar: 1) Qual a posição e iniciativas até então adotadas por parte do Ministério do Trabalho e Emprego; Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho sobre a negociação coletiva de trabalho; 2) Como os a OIT vem se posicionando sobre a negociação coletiva de trabalho; 3) Como os sindicalistas, patrões e advogados veem se posicionando sobre a negociação coletiva de trabalho e 4) Se todas as iniciativas, propostas e discussões até então ocorridas tem como objetivo garantir ou não a liberdade e a autonomia sindical e a plena e livre negociação coletiva.

Metodologia: Para verificar a posição dos campos diretamente envolvidos com o tema da pesquisa, através da técnica da entrevista, para reforçar o embasamento científico e acadêmico necessário, será mobilizada significativa bibliografia das áreas de Sociologia e do Direito do Trabalho. Aqui podemos destacar os seguintes autores até então estudados: Adalberto Cardoso, Iram Jácome Rodrigues, Ricardo Antunez, Pedro Fernando Bendassoli, Pierre Bordieu, Harry Braverman, Robert Castel, Evelina Dagnino, Edgar Deca, Maurício Godinho Delgado, Graça Druck, Teones França, John French, Vito Giannotti, Thomas Gounet, David Harvey, Maria Aparecida Jardim, Roberto Lyra Filho, Adalberto Paranhos, José Ricardo Ramalho, Marco Aurélio Santana, Wilson Ramos Filho, Leôncio Martins Rodrigues, Iram Jácome Rodrigues, Richard Sennet, José Francisco Siqueira Neto e Tarso Genro.

Participação voluntária: A participação do(a) entrevistado(a) no estudo é voluntária. O(a) entrevistado(a) pode deixar de responder a qualquer pergunta e até mesmo de participar a qualquer momento, sem ter que dar qualquer justificativa para tal.

Confidencialidade: As informações aqui prestadas serão utilizadas com ou sem identificação pessoal em todas as etapas do estudo, após a entrevista. A identificação do(a) entrevistado(a) só será utilizada para novo contato ou mediante expressa autorização. Em nenhuma hipótese, informação que permita identificação das pessoas será repassada a outros. Todos os resultados do estudo serão apresentados de forma agrupada, falando em geral sobre o contingente dos(as) entrevistados(as), não permitindo a identificação pessoal das informações de nenhum(a) participante.

Contato: Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pelotas. Orientador: Professor Dr. Attila Magno e Silva Barbosa. Endereço: Rua Coronel Alberto Rosa nº 154, bairro centro, Pelotas/RS, CEP 96.010-770. Contato: fone (53) 84512016 e ppgsoc.ufpel@gmail.com.

Recebi as explicações sobre o estudo registradas neste Termo de Consentimento e tive a oportunidade de esclarecer minhas dúvidas. Declaro estar de acordo em participar voluntariamente deste estudo, sabendo que tenho o direito de deixar de participar a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.

Nome do(a) entrevistado(a):

Local/Data:

_____

Assinatura do(a) entrevistado(a)

_____

Assinatura do entrevistador