

**40º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS**  
**24 a 28 de outubro de 2016, Caxambu – Minas Gerais**  
**SPG27 Reconfigurações do mundo trabalho e ação sindical**

**A trajetória da CUT nas negociações coletivas como fonte do Direito do Trabalho**

**Autor: Rubens Soares Vellinho<sup>1</sup>**

**Instituição: Universidade Federal de Pelotas - RS**

---

<sup>1</sup>Mestre em Sociologia pelo Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Pelotas.

## A trajetória da CUT nas negociações coletivas como fonte do Direito do

### Trabalho

Boletim do FMI, de 23 de maio de 1994: [...] Uma flexibilidade aumentada do mercado de trabalho – a despeito de sua má reputação, já que a expressão é um eufemismo que remete a reduções de salários e demissões – é essencial para todas as regiões que empreendem reformas em profundidade. Os governos europeus não devem deixar que os temores suscitados pelas consequências de sua ação sobre a distribuição de renda os impeçam de lançar-se com audácia numa reforma profunda dos mercados de trabalho. A flexibilização destes últimos passa pela mudança do seguro-desemprego, do salário mínimo legal e das disposições que protegem o emprego (FORRESTER, 1997, p. 93).

### Resumo

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 caracteriza-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 como um de seus resultados um cenário no qual os sindicatos perdem muito de sua força enquanto 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 a CUT, tem a mesma intenção. Estas propostas têm sido motivo de profundas dissidências e de alguns mal entendidos entre 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.

**Palavras-chave:** CUT, Negociação Coletiva, Flexibilização da legislação trabalhista e sindical, prevalência do negociado sobre o legislado.

## Introdução

Neste artigo será discutido o papel do sindicato na defesa dos direitos dos trabalhadores e dos direitos sociais em função do desmantelamento da proteção social por parte do Estado. A participação do sindicato passa por sua inserção social na vida institucional, via diálogo social tripartite e negociação coletiva. Porque a partir do final dos anos 80, inúmeras iniciativas de promover a modernização e adequação da legislação trabalhista e sindical ao cenário em que prevalece a globalização<sup>2</sup> da economia e o receituário neoliberal<sup>3</sup> apontam para a diminuição da intervenção do Estado. Estas propostas têm sido amplamente discutidas entre trabalhadores, empresários e representantes do Estado gerando pontos de convergência e de divergência.

O Estado passou a dialogar com representantes de entidades empresariais e entidades sindicais como forma de construir uma agenda social que contemple a ambos. Estas iniciativas objetivam 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.

Esse processo de diálogo tem sido pautado por relações tensas, pois os empresários almejam dentre suas expectativas, alterar a legislação trabalhista a fim de modernizá-la. E dessa forma torna-la compatível com as atuais exigências do mercado que permita a redução de custos trabalhistas e ganhos de competitividade frente às empresas de outros países, 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 Central Única dos Trabalhadores e os empresários enxergam na negociação coletiva de trabalho um instrumento adequado de

---

<sup>2</sup>É um processo no qual a vida social nas sociedades é cada vez mais afetada por influências internacionais com origem em praticamente tudo, de lações políticos e de comércio exterior à música, estilos de vestir e meios de comunicação de massa comuns a vários países. JOHNSON, Allan G. Dicionário de Sociologia. Rio de Janeiro: Zahar, 1997, p. 117.

<sup>3</sup>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 (CHOMSKY, 2006).

composição entre o capital e o trabalho, na medida em que ela possibilita a adequação da legislação trabalhista à conjuntura socioeconômica.

Para analisar como os trabalhadores e seus respectivos representantes sindicais enxergam as relações coletivas de trabalho, escolheu-se como referente empírico a CUT. Tal escolha deve-se ao fato de ser esta a maior e mais representativa das centrais sindicais brasileiras<sup>4</sup>. O foco da pesquisa é direcionado às iniciativas e manifestações que buscam fortalecer a negociação coletiva com o condão de prevalecer o negociado sobre o legislado: os PLs 5.483/2001<sup>5</sup>, 1.463/2011<sup>6</sup>, 4.193/2012<sup>7</sup> e 8.294/14<sup>8</sup>, o Anteprojeto do ACE<sup>9</sup> (controvertido) apresentado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, filiado a CUT, a Medida Provisória do Programa de Proteção ao Emprego<sup>10</sup>, os dois acórdãos<sup>11</sup> do

---

<sup>4</sup>Cf. Lei 11.648 de 31/03/2008. As centrais sindicais para ter o seu reconhecimento junto ao Ministério do Trabalho e Emprego elas precisam cumprir os seguintes requisitos: contar com a filiação de, no mínimo, cem sindicatos distribuídos nas cinco regiões do País; que a filiação em pelo menos três regiões do País de, no mínimo, vinte sindicatos em cada uma; a filiação de sindicatos em, no mínimo, cinco setores de atividade econômica; e a filiação de sindicatos que representem, no mínimo, sete por cento do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

<sup>5</sup>Altera o art. 618 da CLT, flexibilizando-a quando os direitos nela assegurados não estiverem contidos em convenção ou acordo coletivo. Disponível em: <[http://www.diap.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=6007:criticas-iniciais-ao-projeto-de-lei-n-5483-de-2001-do-poder-executivo&catid=46&Itemid=207](http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=6007:criticas-iniciais-ao-projeto-de-lei-n-5483-de-2001-do-poder-executivo&catid=46&Itemid=207)>. Acesso em: 11 de Nov. 2015.

<sup>6</sup>Institui o Código do Trabalho, prevendo a adoção da prevalência do negociado sobre o legislado, como forma de flexibilizar, sendo garantidos os direitos mínimos. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=504200>>. Acesso em 28 de Nov. 2015.

<sup>7</sup>Altera a redação do art. 611 da CLT, para dispor sobre a eficácia das convenções e acordos coletivos de trabalho. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1012271&filename=PL+4193/2012](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1012271&filename=PL+4193/2012)>. Acesso em: 11 de Nov. 2015.

<sup>8</sup>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”. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=858732>>. Acesso em: 28 de Nov. 2015.

<sup>9</sup>Garante ao sindicato profissional, habilitado pelo MTE e a uma empresa do setor econômico correspondente, estipular, com segurança jurídica, condições específicas de trabalho. Disponível em: <[http://www.smabc.org.br/Interag/temp\\_img/%7B016A7A92-EDB2-48D8-8734-F9C3617D2E1A%7D\\_cartilha\\_ace\\_v4\\_nova.pdf](http://www.smabc.org.br/Interag/temp_img/%7B016A7A92-EDB2-48D8-8734-F9C3617D2E1A%7D_cartilha_ace_v4_nova.pdf)>. Acesso em: 12 de Nov. 2015.

<sup>10</sup>Medida Provisória 680/2015, convertida na lei 13.189 de 19/11/2015. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm)>. Acesso em: 06 de Abr. 2016. 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. Disponível em <[http://www.diap.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=25565:prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-o-que-fazer&catid=45&Itemid=204](http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=25565:prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-o-que-fazer&catid=45&Itemid=204)>. Acesso em: 06 de Abr. 2016.

<sup>11</sup>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. Disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciarepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=4077977>. Acesso em: 06 de Abr. 2016. E a decisão do Pleno do STF, com repercussão geral, reconhecendo que é

STF e um do TST<sup>12</sup>, “As 101 Propostas” da Confederação Nacional das Indústrias<sup>13</sup> e o Documento “Uma ponte para o futuro” da Fundação Ulysses Guimarães<sup>14</sup> vinculada ao PMDB. Porque segundo alguns juristas e sociólogos estas iniciativas objetivam flexibilizar a lei mediante negociação coletiva que assegure a prevalência do negociado sobre o legislado. A proposta do ACE para alguns juristas e sociólogos também aponta no mesmo sentido das demais iniciativas.

No que diz respeito aos caminhos metodológicos seguidos, em primeiro lugar, trata-se aqui de uma pesquisa qualitativa. Para tal, lançou-se mão de pesquisa bibliográfica da literatura jurídica e sociológica relacionada aos estudos do mundo do trabalho e de pesquisa documental, na qual oradores representando os mais diversos grupos de interesse manifestaram suas posições sobre o tema: no seminário<sup>15</sup> referente ao PL 5.483/2001 e na audiência pública<sup>16</sup> 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.

Dessa forma, os objetivos desta pesquisa são compreender como a CUT, principal central sindical brasileira, tem tratado o tema da negociação coletiva para regular as relações de trabalho no Brasil e como um dos principais interlocutores. E como

---

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. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=290618>>. Acesso em: 12 de Nov. 2015.

<sup>12</sup>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 caso de demissão coletiva. Disponível em <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5353045/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rod-309001220095150000-30900-1220095150000>>. Acesso em: 06 de Abr. 2016.

<sup>13</sup>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. Disponível em <<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/imprensa/2012/12/1,8640/cni-propoe-101-medidas-para-modernizar-relacoes-trabalhistas-incluindo-fim-de-norma-criada-para-ferroviarios-nos-anos-30.html>>. Acesso em: 11 de Nov. 2015.

<sup>14</sup>Documento datado de 29/10/2015 propondo as convenções coletivas prevaleçam sobre a lei, salvo quanto aos direitos básicos.” Disponível em: <<http://www.fundacaoulysses.org.br/>>. Acesso em 28 de Nov. 2015.

<sup>15</sup>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.

<sup>16</sup>Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados. Evento: Audiência Pública. Reunião n°: 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](http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/politicas_sociais/140930_bps22_cap6.pdf)>. Acesso em: 11 de Mar. 2015.

as demais centrais sindicais, o Judiciário Trabalhista, o Ministério do Trabalho e Previdência Social, o Ministério Público do Trabalho e os representantes patronais alinham-se ou distanciam-se de sua posição.

### **A regulação das relações de trabalho e da legislação sindical**

O modelo de regulação adotado pelo Brasil é o legislado, como forma de o Estado garantir uma cobertura social e uma rede de proteção aos trabalhadores, conforme sustentado pela Escola da Regulação Francesa. Conforme Boyer (2009) e Lipietz (1991) essa iniciativa passa a considerar o assalariamento como a regra das relações de trabalho. Todavia, Ruy Braga (2003) afirma que a Escola da Regulação caracteriza-se como uma corrente reformista que aposta na colaboração de classe (pacto salarial) como forma de produzir um novo equilíbrio no pós-fordismo.

Antes do governo Vargas (1930), houve algumas legislações esparsas tratando das relações de trabalho como, por exemplo, o decreto legislativo 1.637<sup>17</sup> e a lei Eloy Chaves<sup>18</sup>. Com a chegada de Vargas ao poder, amparado na ideologia, dá-se início a regulamentação pública das relações de trabalho e da legislação sindical, de forma mais sistemática. O ponto de partida foi a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, tendo Lindolfo Collor como Ministro do Trabalho (1930-1932). Posteriormente, veio o decreto-lei de 1939 de influência da Carta Del Lavoro (1927)<sup>19</sup>, que posteriormente foi incorporado a CLT. De acordo com Arouca (2013), o impacto da

---

<sup>17</sup>Decreto legislativo de 05 de janeiro de 1907 que regulamentou a sindicalização de todas as profissões (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, p. 202).

<sup>18</sup>Lei 4.682 de 24 de janeiro de 1923 e que previu a criação de caixas de aposentadoria e pensão para os trabalhadores vinculados as empresas de viação férrea. Esta legislação também previu a proteção dos trabalhadores em caso de acidentes de trabalho e a estabilidade decenal (*Ibid*, p. 203).

<sup>19</sup>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.

ideologia corporativista compartilhada pelo trabalhismo, objetivava inibir a autonomia e liberdade sindical por meio da unicidade sindical compulsória<sup>20</sup>.

A CLT (1943) influenciada pela Encíclica *Rerum Novarum* (1891)<sup>21</sup> contém mecanismos e repertórios de ativação que 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. A Era Vargas foi decisiva na construção do modelo corporativista, legislado e não contratual que está cediço na CLT. É por isso que até hoje debate-se se as legislações trabalhistas e sindicais decorreram 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. Baylos (1999) sustenta que os direitos dos trabalhadores não se convertem num “direito do capitalismo, mas o direito que põe limites ao sistema capitalista” (*Ibid*, p. 69).

Conforme French (2001) os trabalhadores brasileiros são “afogados em leis”, uma vez que o trabalhador para garantir seus direitos tem que ir a Justiça do Trabalho. Por isso Cardoso e Lage (2007) falam em relações de classe juridificadas e judicializadas.

### **A modernização da legislação do trabalho e sindical: a crise do modelo regulado público**

Com a reestruturação produtiva e sob o impacto do neoliberalismo e da globalização, as relações de trabalho tornaram-se contingentes e precárias. O debate, desde então, será se as medidas de modernização das relações de trabalho irão significar

---

<sup>20</sup>Imposta por lei, na Constituição Federal, artigo 8º, inciso II e na Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 511 e o enquadramento sindical estabelecido no artigo 577. Ou seja, só poderá existir um único sindicato na mesma base territorial e em área não inferior a de um Município.

<sup>21</sup>Escrita pelo Papa Leão XIII como reação da Igreja Católica ao avanço do modelo socialista, dando como resposta a necessidade dos Estados-nações combaterem aos problemas sociais, dando um caráter mais humano as relações entre capital e trabalho.

flexibilização de adaptação ou um flexibilização de desregulamentação. Cardoso e Lage (2007) advertem que foi a partir da atual Constituição que a flexibilização de direitos trabalhistas pode ocorrer na hipótese de redução salarial e de redução da jornada de trabalho<sup>22</sup>. Ou seja, apesar dos direitos trabalhistas ganharem *status* constitucional, mesmo assim passam a surgir algumas exceções reguladas em lei<sup>23</sup>. E a regulação das relações de trabalho por lei ou instrumentos coletivos de trabalho<sup>24</sup> passa a dividir espaço com a regulação por súmulas<sup>25</sup> dos Tribunais Regionais do Trabalho<sup>26</sup> e do Tribunal Superior do Trabalho<sup>27</sup>. Essas súmulas têm como papel reinterpretar a lei considerando de acordo com a realidade sócio jurídica das relações de trabalho.

Como forma de readequar as relações de trabalho a essa realidade, Robortella (1994) e Romita (s/ano) 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. Dessa forma surgem oposições entre o princípio da proteção e o princípio da flexibilização ou entre o princípio autoritário e corporativista e o princípio da democracia. Para tanto, os dois autores propõem o afastamento do princípio da proteção em benefício do princípio da liberdade de trabalho.

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. Para ele, a crise da

---

<sup>22</sup>Artigo 7º, incisos VI e XIII.

<sup>23</sup>“(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).

<sup>24</sup>Acordos e convenções de trabalho, dissídios coletivos.

<sup>25</sup>São decisões reiteradas com interpretações uniformes sobre determinado direito previsto em lei.

<sup>26</sup>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 do processo trabalhista.

<sup>27</sup>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.



subordinação e o embate antagônico entre as correntes flexibilista e protecionista, tornam necessário uma nova forma de conceber e aplicar o princípio da proteção, com o reforço assegurado pelos princípios constitucionais trabalhistas. O papel assegurado ao Direito do Trabalho é 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 novo sindicalismo: consentir ou resistir**

A partir de 1977 dá-se início 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. As greves denunciavam o descontentamento dos trabalhadores com as condições de trabalho, além da luta pela melhoria das condições de vida. Essas 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. Em função disso o novo sindicalismo ganhou visibilidade e reconhecimento junto à sociedade e ao Estado, como legítimo 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).

Nos primeiros anos da década de 80, os sindicalistas alinhados com o novo sindicalismo fundam a CUT (1983), como resultado da I Conferência Nacional da Classe Trabalhadora, em 1981, Praia Grande, São Paulo. Tratou-se de um racha entre sindicalistas que não mais aceitavam a forma como os sindicatos atuavam e os que queriam manter tudo como até então. Mas como resultado da reestruturação produtiva, 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 a ocorrer nas relações de trabalho e por isso passou a adotar, desde o 3º Congresso Nacional da CUT (CONCUT), uma estratégia para construir um projeto social e econômico possível para os trabalhadores.

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. Desde então a central passa a lançar mão do diálogo social para conjuntamente com a negociação coletiva, ocupar o espaço 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.

A essa nova estratégia sindical, Jácome Rodrigues (1995) denomina como “cooperação conflitiva”, levando em conta que a representação sindical, a partir daquele momento, mostrou-se mais pragmático, minimizando suas desconformidades ideológicas com o sistema capitalista. Nessa concepção sindical, o sindicato mostra-se um aparelho uma maior abrangência política, conforme 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 eleger mais no país inteiro, o dirigente sindical ou o dirigente de diretório? É o dirigente sindical. (IRAM JÁCOME RODRIGUES, 2011, p. 119).

Baylos (1999) sustenta que cabe aos sindicatos mediar a crise, seja econômica e/ou social, 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). O autor defende que o sindicato busque ampliar sua influência para além da sua categoria e com isso,

tenha o poder de influenciar demandas sociais, econômicas e políticas e dessa forma se constituir “como um instrumento de canalização e pacificação social” (*Ibid*, p. 82). Campero *et al* (1984) 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).

### **Negociação coletiva e a prevalência do negociado sobre o legislado: um exercício de alteridade sindical**

A negociação coletiva tem sua origem no movimento socialista fabiano na Inglaterra (1883). Nasar (2012), Gorostiza (2003) e OIT (2011) fazem menção à importância da sociedade fabiana e do casal Sidney e Beatrice Webb na liderança do movimento sindical, como forma de organizar estratégias de mobilização capazes de obter conquistas trabalhistas. O grupo dos fabianos tinha como membros mais exponenciais Sidney e Webb e George Bernard Shaw, e posteriormente, passou a contar também com Beatrice Webb. Este grupo também vislumbrava 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 seria “introduzir gradualmente o socialismo impregnando toda a existência das forças da sociedade com ideais e princípios coletivistas” (NASAR, 2012, p. 142). Avessos à institucionalidade partidária propugnavam mudanças graduais, tiveram papel importante na formação do movimento trabalhista britânico. Embora, ao longo do tempo, o movimento sindical tenha passado a enxergá-los como incentivadores de práticas paternalistas em favor dos trabalhadores.

Dessa forma a negociação coletiva converteu-se num instrumento importante de interlocução entre sindicatos de trabalhadores e entidades empresariais em todas as partes do mundo capitalista. Aqui no Brasil, a CUT a partir da sua fundação buscou introduzir iniciativas para empoderar a negociação coletiva de trabalho, tendo como primeira experiência a Câmara Setorial. No início dos anos 90, por iniciativa de Vicentinho, então presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema,

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. E posteriormente, a mesma central sindical tentou introduzir o 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 (*Ibid*, p. 98).

Portanto, cada vez ficava mais claro que pelo menos algumas mudanças seriam necessárias nas relações de trabalho e a partir do ano 2000, começam a ganhar corpo propostas e manifestações judiciais dispendo sobre a prevalência do negociado sobre o legislado. A esse respeito destacam-se os PLs 5.483/2001, 1.463/2011, 4.193/2012, 8.294/14 e 4962/2016; a Medida Provisória do Programa de Proteção ao Emprego; os dois acórdãos do STF e um do TST; “As 101 Propostas” da CNI; o Documento “Uma ponte para o futuro” da Fundação Ulysses Guimarães vinculada ao PMDB e o Anteprojeto do ACE, apresentado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, filiado a CUT.

De certa forma, até então já existiam possibilidades previstas em lei que permitiam aos trabalhadores celebrarem acordo com o empregador perante as Comissões de Conciliação Prévia (CCPs)<sup>28</sup> organizadas pelos sindicatos ou empresas. Até hoje persiste a possibilidade do trabalhador ou seu respectivo sindicato celebrarem acordo

---

<sup>28</sup>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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9958.htm)>. Acesso em: 09 de Dez. 2015.

judicial homologado pelo Juiz do Trabalho<sup>29</sup>. O mesmo poderia ocorrer perante as Comissões de Mediação de conflitos individuais organizadas nas Delegacias Regionais do Trabalho de cada Estado<sup>30</sup>. Ou também, nos Termos de Ajuste de Conduta firmados pelo MPT. Em todos esses casos o trabalhador ou seu sindicato podem negociar direitos em detrimento do caráter público da lei trabalhista com a anuência por parte do Estado. Mas ao que parece, o cerne da questão está muito mais vinculada ao fato da regulação das relações de trabalho ser de exclusividade do Estado (regulação pública) e residualmente regulada diretamente pelo capital e o trabalho.

Mas tanto as propostas apresentadas como as decisões proferidas pelo STF e o TST têm provocado manifestações por parte de sociólogos, juristas, entidades de classe e de pesquisa e assessoramento. Os representantes da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA), da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT) e da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (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, 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.<sup>31</sup>

E a CUT encaminhou a OIT consulta sobre o PL 5.483/01, obtendo 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

---

<sup>29</sup>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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 09 de Dez. 2015.

<sup>30</sup>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](http://www3.mte.gov.br/mediacao/pub_4794.pdf)>. Acesso em: 09 de Dez. 2015.

<sup>31</sup>Revista Consultor Jurídico, 16 de outubro de 2001, 20h39. Disponível em <[http://www.conjur.com.br/2001-out-16/entidades\\_sao\\_acordos\\_sobreponham\\_clt](http://www.conjur.com.br/2001-out-16/entidades_sao_acordos_sobreponham_clt)>. Acesso em: 20 de Set. de 2015.

contenham 'disposições que impliquem menor nível de proteção do que prevêem as convenções da OIT ratificadas pelo Brasil.<sup>32</sup>

O sociólogo Krein em entrevista sobre o PL 4.330/2012<sup>33</sup> se coloca contra todas as iniciativas de flexibilizar a legislação trabalhista, como é o caso do projeto de lei que amplia as possibilidades de terceirização da prestação de trabalho. Os sociólogos do trabalho Antunes (2013)<sup>34</sup>, Druck (2012)<sup>35</sup> e Ruy Braga (2013) se manifestaram contra as propostas do PL 5.483/2001 e do ACE. Antunes (2013) 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”. Graça Druck (2012) 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. E 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. Precisamos de uma cláusula contra a demissão imotivada. Os trabalhadores precisam de mais direitos, não de menos.<sup>36</sup>

A ABRAT<sup>37</sup> organizou Tribunal Popular do Júri para julgar a conveniência e viabilidade da proposta do ACE, a qual foi declarada como um retrocesso em desfavor

---

<sup>32</sup>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.assessoriaopt.org/CondenacaoOIT.doc](http://www.assessoriaopt.org/CondenacaoOIT.doc)>. Acesso em: 05 de Mar. 2016.

<sup>33</sup>KREIN, José Dari. PL 4330: Submissão absoluta dos trabalhadores aos desígnios do capital. Disponível em <<http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/542160-o-pl-4330-submissao-absoluta-dos-trabalhadores-aos-designios-do-capital-entrevista-especial-com-jose-dari-krein>>. Acesso em: 11 de Fev 2016.

<sup>34</sup>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>>. Acesso em: 11 de Fev. 2016.

<sup>35</sup>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.

<sup>36</sup>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.

<sup>37</sup>ABRAT organizou na sexta-feira (7/12), em Belo Horizonte, um debate para discutir a proposta do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC em favor da prevalência do negociado sobre legislado em negociações trabalhistas. Disponível em <[http://www.alal.com.br/materia.asp?cod\\_noticia=6105](http://www.alal.com.br/materia.asp?cod_noticia=6105)>. Acesso em: 05 de Mar. 2015.

dos trabalhadores, uma medida flexibilizante e capaz de precarizar as relações de trabalho. E as centrais sindicais FS, UGT, CTB e NCST<sup>38</sup> também se posicionaram contra a proposta do ACE e a iniciativa do governo Dilma de levar em frente à reforma da CLT para prever a hipótese de prevalência do negociado sobre o legislado, segundo entendimento destas centrais.

Em relação ao ACE, o atual presidente da CUT, Vagner Freitas (2012)<sup>39</sup>, pronunciou-se a respeito da polêmica de alguns entenderem essa proposta como sendo da CUT e permitindo a prevalência do negociado sobre o legislado. 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. Também deixou claro que a proposta ainda estaria sendo debatida internamente na central e não haveria consenso sobre ela.

A CNI na sua Agenda Legislativa (2012, p. 100)<sup>40</sup> também se posicionou a favor das propostas que estabeleceriam a prevalência do negociado sobre o legislado, considerando que fortalecer a negociação coletiva trará “eficiência, qualidade e redução de custos”. Esta confederação, no mesmo documentou, defende que os empresários apostem em vias extrajudiciais de solução de conflitos como forma facultativa, até porque entende que com a negociação coletiva prevalecendo sobre a lei, os princípios de equidade e justiça estarão preservados.

O atual presidente do TST, em seu discurso de posse, afirmou que a intervenção excessiva do Estado na regulação das relações de trabalho pode ser prejudicial à economia. Para o Ministro 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. Defendeu que a reforma da legislação trabalhista passa pela necessidade de ela ater-se “fundamentalmente os direitos comuns a todos os trabalhadores”.

---

<sup>38</sup>Disponível em <http://metalurgicos.org.br/noticias/dialogar-com-as-centrais-faz-bem-a-democracia/>, 16 julho 2012. Acesso em: 29 de Jul. 2015.

<sup>39</sup>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.

<sup>40</sup>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.

No sentido de prestigiar a negociação coletiva, o TS alterou o texto da Súmula 277<sup>41</sup>, em setembro de 2012, como forma de incentivar o diálogo entre capital e trabalho. E fez isso declarando a ultratividade da norma coletiva<sup>42</sup>, 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. Até a OIT demonstra preocupação com a necessidade de garantir mais espaço a negociação coletiva, conforme as Convenções 87 e 98, denominadas no cenário mundial como “87 and 98”. E na Convenção 154 defende que a negociação coletiva de trabalho, livre e voluntária tem como objetivo impedir a submissão do trabalhador ao seu empregador, além de humanizar a relação capital e trabalho. Hansenne (*in* CAMPERO *et al*, 1994) observa que num cenário de profundas transformações socioeconômicas que impactam no mundo do trabalho, é necessário “assegurar a partilha equitativa dos resultados” (*Ibid*, p. 9).

Considerando todo esse debate, a posição da CUT sempre foi no sentido de fortalecer a negociação coletiva. Para tanto, a central 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. Pois conforme 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. Assim, o princípio da adequação setorial negociada harmonizaria a cláusula normativa com a norma legal, sendo possível, em regra, ampliar direitos, podendo reduzi-los somente nas hipóteses previstas em lei, conforme o previsto na CLT<sup>43</sup>. Reis (2010) ao abordar a questão do

---

<sup>41</sup>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](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300_.html#SUM-277)>. Acesso em: 10 de Dez. 2015.

<sup>42</sup>“A ideia básica da ultraatividade 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)

<sup>43</sup> 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.



princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho alega que as normas internacionais ratificadas sobre direitos humanos, a Constituição e a CLT são o anteparo contra qualquer tentativa de precarizar ou desregular as relações de trabalho. Por 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).

### **As percepções dos atores sociais e entidades envolvidas com as relações de trabalho sobre como concebem a modernização da legislação trabalhista**

O material empírico conta de 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 duas das 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<sup>44</sup> e na audiência pública sobre o PL 4.193/2012<sup>45</sup>, ambos realizados na CTASP da Câmara dos Deputados. No seminário apresentaram-se

---

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/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 07 de Dez 2015.

<sup>44</sup>Requerimento 83/2001 CTASP encaminhado pela Deputada Federal Vanessa Graziotin (PCdoB/AM).

<sup>45</sup>Requerimento 4193/2012 CTASP encaminhado pelo Deputado Federal Roberto Santiago PSD/SP.

sete debatedores, sendo três manifestações de Ministros do TST, uma do representante da ANAMATRA, um da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), um da ANPT e um do DIAP. Todavia também foi concedida a palavra a nove deputados federais<sup>46</sup>, três representantes de centrais sindicais – CUT, CGT<sup>47</sup> e CGTB<sup>48</sup>; três representantes de confederações de trabalhadores – CNTC<sup>49</sup>, CNTI<sup>50</sup> e CNTA<sup>51</sup>. Na audiência pública, foram representadas sete entidades patronais – CNA<sup>52</sup>, CNS<sup>53</sup>, CNI<sup>54</sup>, FEBRAC<sup>55</sup>, CNS<sup>56</sup>, FENAVIST<sup>57</sup>, CNS<sup>58</sup>; cinco são de centrais sindicais – CTB<sup>59</sup>, UGT<sup>60</sup>, FS<sup>61</sup>, NCST<sup>62</sup> e CUT; também se fazendo presentes um representante do DIEESE, um da ANAMATRA, um do MTPS e dois deputados federais<sup>63</sup>.

Na totalidade das falas e entrevistas destacam-se a recorrência de alguns temas para pensar a análise das falas: 1 Sobre as expectativas dos advogados, empresários e sindicatos de trabalhadores a respeito da regulação das relações de trabalho no Brasil; 2 Sobre a flexibilização do Direito do Trabalho brasileiro; 3 Sobre a insegurança jurídica do Direito do Trabalho brasileiro; 4 Sobre a fragilidade dos sindicatos e a vulnerabilidade dos trabalhadores para negociarem; e 5 Sobre a prevalência do negociado sobre o legislado e o ACE.

## **1 Sobre as expectativas dos advogados, empresários e sindicatos de trabalhadores a respeito da regulação das relações de trabalho no Brasil**

---

<sup>46</sup>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).

<sup>47</sup>Central Geral dos Trabalhadores.

<sup>48</sup>Central Geral dos Trabalhadores no Brasil.

<sup>49</sup>Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio.

<sup>50</sup>Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria.

<sup>51</sup>Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura.

<sup>52</sup>Superintendência Técnica da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil.

<sup>53</sup>Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo.

<sup>54</sup>Confederação Nacional da Indústria.

<sup>55</sup>Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental.

<sup>56</sup>Confederação Nacional de Serviços.

<sup>57</sup>Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores.

<sup>58</sup>Confederação Nacional de Saúde.

<sup>59</sup>Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil.

<sup>60</sup>União Geral dos Trabalhadores.

<sup>61</sup>Força Sindical.

<sup>62</sup>Nova Central Sindical de Trabalhadores.

<sup>63</sup>Deputados Federais Assis Melo (PCdoB/RS) e Dr. Grilo (PSL/MG).

Os depoimentos dos representantes sindicais 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. Destaca-se que os entrevistados expressam o sentimento de que os direitos trabalhistas se caracterizam 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 a 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).

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, audiência pública da CTASP, 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, audiência pública da CTASP, PL 4.193/2012).

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

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, audiência pública da CTASP, PL 4.193/2012).

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).

Nestes depoimentos de representantes empresariais verifica-se que os representantes empresariais demonstram afinidades em suas falas, trazendo questões

como a de que a legislação hermética se contrapõe a competitividade do mercado, resultando em dificuldades para as empresas e no comprometimento da empregabilidade.

## **2 Sobre a flexibilização do Direito do Trabalho brasileiro**

Os depoimentos dados pelos representantes da ANAMATRA e da ANPT demonstram que qualquer iniciativa de flexibilização de direitos tem relação direta com as crises enfrentadas pelo sistema capitalista. Vejamos:

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, seminário da CTASP, 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, seminário da CTASP, PL 5.483/2001).

Os representantes de entidades sindicais sustentam posição contrária a flexibilização dos direitos trabalhistas:

[...] 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 tem 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 a CUT).

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, audiência pública da CTASP, PL 4.193/2012).

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:

[...] E é por isso que a Confederação Nacional da Indústria apoia esse projeto (PL 4.193/2012, grifo do autor), ressaltando, 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, audiência pública da CTASP, PL 4.193/2012).

### **3 Sobre a insegurança jurídica do Direito do Trabalho brasileiro**

O sentimento de insegurança jurídica é objetivamente expressado em várias das falas. Toma-se como acréscimo ao conteúdo das falas, o documento elaborado pelo IPEA em 2003<sup>64</sup>. 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:

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 a CUT).

Os representantes de entidades empresariais e do MTPS, de forma uníssona, fazem menção a insegurança jurídica frente à intervenção do MPT e as decisões exaradas pelos juízes trabalhistas:

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

---

<sup>64</sup>Texto para discussão N° 966 de jul. 2003. JUDICIÁRIO, REFORMA E ECONOMIA: A VISÃO DOS MAGISTRADOS Armando Castelar Pinheiro Rio de Janeiro, julho de 2003. IPEA. Item 5 Causas da morosidade e da falta de previsibilidade das decisões judiciais, p. 22-31.

categorias de trabalhadores para as empresas e para a sociedade com um todo (Representante da FENAVIST, audiência pública da CTASP, 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, audiência pública da CTASP, 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:

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 a 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 via de 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 a justiça social. Por que tem que ser favorável sempre aos interesses econômicos? (Entrevistado 4, dirigente de federação de trabalhadores vinculada a CUT).

Nestes depoimentos é expresso o sentimento de que os juízes trabalhistas têm sua atuação pautada pela justiça social. Ou seja, do confronto entre os princípios da livre iniciativa e o da dignidade da pessoa humana do trabalhador, deve prevalecer este último.

#### **4 Sobre a fragilidade dos sindicatos e a vulnerabilidade dos trabalhadores para negociarem**

Nota-se nos depoimentos que 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 contrapuser aos empresários quando for necessário assim como para negociar de igual para igual:

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 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 lhes enxerga como relativamente incapazes. Ou seja, trabalhadores e

sindicalistas não teriam condições de decidir e agir necessariamente que alguém tenha que decidir e agir por eles. Dessa forma, para parte do campo jurídico o são considerados relativamente incapazes<sup>65</sup> (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.

As falas dos representantes das entidades empresariais manifestam a posição de que os sindicatos já possuem condições de negociar com os empresários, visto que o dinamismo das relações de trabalho exige maior espaço de negociação direta entre capital e trabalho:

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, audiência pública da CTASP, 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, audiência pública da CTASP, PL 4.193/2012).

## **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 as necessidades conjunturais. Por isso se falar em cláusula de ajuste de setor, o princípio da adequação setorial negociada (ASSE *in* SANTOS (coord), 2006;

---

<sup>65</sup>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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em 27 de Jan. 2016.



DELGADO, 2004) e o princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho (REIS, 2010). Por isso o tema é extremamente polêmico entre sindicalistas, trabalhadores, empresários, juristas e sociólogos:

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 assembléia geral, a ser realizada na forma da lei e concretizada em documentos escritos (Ministro Almir Pazzianotto, Presidente do TST, seminário da CTASP, 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, seminário da CTASP, PL 5.483/2001).

As falas dos representantes empresariais se mostram um tanto articuladas entre si, além de muito bem fundamentadas para defender a necessidade de prevalecer o negociado sobre o legislado:

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, audiência pública da CTASP, 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. (Representante da CMC, audiência pública da CTASP, PL 4.193/2012).

As falas dos representantes do MTPS e do DIEESE são bastante esclarecedoras porque remetem a 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, audiência pública da CTASP, PL 4.193/2012).

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. 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. 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 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. 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 (Diretor do DIEESE, audiência pública da CTASP, PL 4.193/2012).

Os representantes de entidades sindicais se manifestam contra a proposta de prevalência do negociado sobre o legislado, o que pode ser ilustrado pelo depoimento com a seguinte argumentação:

Eu só seria favorável se no Brasil estivesse 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 a CUT).

O entrevistado 12, advogado trabalhista de entidades sindicais vinculadas a 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 a CUT)

## **Considerações finais**

Mesmo considerando que os direitos trabalhistas são direitos fundamentais<sup>66</sup> 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. Parte do movimento sindical, no qual se inclui a CUT, representantes empresariais e advogados entendem que é necessário que haja espaço garantido para que empresários e trabalhadores possam negociar e firmar consensos, considerando a conjuntura socioeconômica. Ou seja, a dinâmica do capitalismo traz à tona a prevalência do negociado sobre o legislado. Por isso, várias das falas acima analisadas defende em alguma medida a necessidade de modernizar a legislação trabalhista e sindical. Todavia, a compreensão do que seja esta modernização é um tanto distinta entre as entidades sindicais e estas e entidade empresariais, mas vislumbra-se que o caminho está em dar mais espaço para que a regulação pública conviva com a regulação privada.

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

---

<sup>66</sup>Título II dos direitos e garantias fundamentais Constituição, com destaque os artigos 5º a 8º.

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. A legislação trabalhista extremamente hermética faz com que a proteção estatal tutele em demasia e sufoque as iniciativas por parte dos trabalhadores e sindicalistas.

Há espaço para convivência entre a regulação pública e regulação privada, com a mitigação do princípio da proteção e do princípio da irrenunciabilidade, considerando a autonomia privada coletiva. A indisponibilidade dos direitos trabalhistas, a qual impede a renúncia ou a transação para suprimir vantagens em favor do trabalhador, tem na flexibilização de adaptação uma via de garantir a empregabilidade com o mínimo de efeitos negativos em desfavor dos trabalhadores. Por isso as falas de parte das representações de juízes, procuradores do trabalho e advogados de que as relações entre capital e trabalho são assimétricas. Os trabalhadores e suas lideranças sindicais estão em situação de desvantagem em relação aos empresários, devido ao receito do desemprego e a queda na representatividade sindical.

Existem clivagens dentro do movimento sindical, que estão concretizadas na disseminação de centrais sindicais e sindicato. Mesmo diante das falas de juristas, sociólogos, dirigentes sindicais e entidades representativas de classe, pode-se constatar que a CUT não capitulou aos interesses dos empresários, apesar de certa convergência de posições entre ela e setores empresariais. A nova estratégia de atuação sindical adotada a partir do III CONCUR e denominada por Jácome Rodrigues (1995) como “cooperação conflitiva” é prova da não capitulação.

## REFERENCIAS

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

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

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

BRAGA, RUY. **A nostalgia do fordismo: modernização e crise na teoria da sociedade salarial.** São Paulo: Xamã, 2003.

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

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

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.

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.

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.

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

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

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.

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

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio 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.

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

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

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

\_\_\_\_\_. **Sindicalismo e Política: a trajetória da CUT (1983 a 1993)**. 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.

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](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.

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

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

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