

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PERNAMBUCO  
PRÓ-REITORIA ACADÊMICA  
COORDENAÇÃO GERAL DE PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO**

**ANA FLAVIA DANTAS FIGUEIRÊDO SILVA**

**ACORDO COLETIVO COM PROPÓSITO ESPECÍFICO E O PROJETO  
DE LEI 4193/2012: AS CONVERGÊNCIAS EM TORNO DE UMA  
PRETENSA DESREGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA VIA  
NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

**Recife  
2014**

**ANA FLAVIA DANTAS FIGUEIREDO SILVA**

**ACORDO COLETIVO COM PROPÓSITO ESPECÍFICO E O PROJETO DE LEI  
4193/2012: AS CONVERGÊNCIAS EM TORNO DE UMA PRETENSA  
DESREGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA VIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito da Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP, como requisito parcial para à obtenção do grau de Mestre em Direito.

Linha de pesquisa: Jurisdição e Direitos Humanos.

**Orientador: Fábio Tulio Barroso**

**Co-orientador: Sergio Torres Teixeira**

Recife  
2014

## Agradecimentos

A conclusão deste trabalho é realizada com inegável alegria e satisfação. Além de uma profunda sensação de gratidão: gratidão pela vida, gratidão por todas as pessoas que de alguma forma contribuíram na confecção deste trabalho e na minha vida como um todo. Pessoas que me amaram, incentivaram, instruíram, criticaram, aturaram as crises históricas. Enfim, pessoas que de diversas formas ajudaram/ajudam na minha formação enquanto ser humano.

Agradeço primeiramente a Deus, usina maior desta roda-viva maravilhosa chamada vida. Vida esta marcada por inúmeros significados e variados matizes.

Ao meu marido José Alberto que em sua infinita paciência aguentou toda a turbulência que causei na escrita desta dissertação. Grata pelo amor, incentivo e motivação diária.

A minha mãe, a pessoa mais importante da minha vida, Maria das Neves: minha amiga, confidente e incentivadora incondicional.

Ao meu pai Airton uma eterna saudade, mas que em sua rápida passagem deixou um alicerce imensurável.

Ao meu padraсто Justino um grande amigo e conselheiro: uma verdadeira compensação divina pela ausência física de pai.

Aos meus irmãos Aleksandro e Audo pelo amor, amizade, companheirismo, cumplicidade e traquinagens antigas, presentes e futuras.

Ao meu irmão Airton Filho dedico um agradecimento especial, pois foi com seu apoio e entusiasmo que me dediquei ao estudo das ciências jurídicas, e, é a ele, especialmente, que agradeço e dedico esta conquista. Como sempre lhe afirmo: a conquista é nossa!

Aos meus/minhas sobrinhos(as) e cunhadas pelo amor, carinho e aconchego mesmo que virtual.

Ao professor Fábio Túlio agradeço pela sua orientação, paciência e entusiasmo fundamentais no processo de construção e conclusão desta dissertação.

Ao professor Sergio Torres, pela humanidade, presteza e orientações sempre pertinentes.

Ao coordenador/professor João Paulo Alain pelos ensinamentos e dedicação com que se dedica a esses mestrados.

Ao corpo docente do Programa do Mestrado da UNICAP pelos ensinamentos, e, sobretudo, pela dedicação aos alunos, dedicação esta que faz do nosso programa um local de fomento ao pensamento crítico jurídico.

Aos trabalhadores(as) da biblioteca da UNICAP e da secretaria do programa pelo apoio, pelo incentivo e pelo atendimento, sempre solícito, em todas as minhas pesquisas/pedidos.

Aos amigos e companheiros do programa que me encorajaram, que levaram os rascunhos da dissertação e que na mesma deixam suas marcas.

E por fim, mas não com menos carinho ao Juiz do Trabalho Normando Salomão Leitão, pois foi através de seus ensinamentos, de sua paciência e interesse com uma curiosa estagiária que essa dissertação foi possível.

“Desconfiai do mais trivial, na aparência singelo.  
Examinai, sobretudo, o que parece habitual.  
Suplicamos expressamente: não aceiteis o que é de hábito como coisa natural, pois em tempo de desordem sangrenta, de confusão organizada, de arbitrariedade consciente, de humanidade desumanizada, nada deve parecer natural, nada deve parecer impossível de mudar”.

Bertold Brecht

“A partir da desmistificação de verdades absolutas é que podemos colocar o problema da história do cotidiano e sua historicidade no tempo, mostrando a unilateralidade e fluidez dos costumes tidos com universais e aprendidos através da representação como se constituíssem objetos de um sujeito distanciado e neutro.”

Maria Odila Dias.

## RESUMO

A dissertação tem por objetivo analisar o anteprojeto de lei denominado Acordo Coletivo com propósito específico/ Acordo Coletivo Especial-ACE, criado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e entregue no início de 2011 ao Poder Executivo Federal e o projeto de lei 4193 de 2012 de autoria do deputado Irajá Abreu. O anteprojeto propõe alteração legislativa com fim à concretização dos comitês sindicais de empresa, buscando uma suposta “democratização” nas relações de trabalho com a possibilidade de realização de negociações coletivas cujo único limite seriam os direitos trabalhistas presentes na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. A problemática que envolve a dissertação é apresentado pela Cartilha do anteprojeto de lei que elenca o dito anteprojeto como a “modernização” das relações trabalhistas, solução para o que seus autores consideram ser uma lei rígida e ultrapassa. A escolha em se estudar, também, o projeto de lei 4193 de 2012 é pela hipótese de que o mesmo segue a ideia do ACE em utilizar a negociação coletiva como alternativa de “modernização” da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943-CLT tida, por esses dois elementos técnicos jurídicos, por rígida, arcaica e burocrática. Na justificativa do PL 4193/12 a CLT impede a competitividade e o crescimento das empresas e os consequentes aumentos nos números de postos de trabalho, por ser extremamente rígida, e coloca como alternativa a essa inflexibilidade a negociação coletiva. A dissertação busca demonstrar que em meio aos discursos em torno de uma pretensa “modernização” da legislação trabalhista vigente no Brasil é possível perceber grandes elementos da teoria da Flexibilização e Desregulamentação Laboral, onde preconizam a noção falaciosa de que o excesso de rigidez destrói os empregos e impede o diálogo entre o capital e o trabalho. Surgindo daí à premissa desses mesmos usuários serem flexíveis e dialogarem longe da figura do “Estado Interventor”. Em meio às tessituras discursivas presentes nos textos do anteprojeto e do projeto de lei, parte-se da hipótese de que por meio de uma mudança de época trazida pela pós-modernidade, em um processo que instala (econômica, social e politicamente) uma institucionalização da desregulamentação e da consequente precarização do trabalho verificando-se, de forma acentuada, a ausência de preocupação para com a justiça social, a valorização social do trabalho e a dignidade da pessoa humana. Tais estratégias neoliberais colocam como óbice ao desenvolvimento do país a própria CLT e o princípio da proteção ao trabalhador. Entretanto, é perceptível um movimento no sentido a contraditar tais argumentos neoliberais ao aprimorar e utilizar novos princípios no Direito do Trabalho, como o princípio da vedação ao retrocesso social, com o fim de proteger suas conquistas históricas.

Palavras-chave: Acordo Coletivo Especial. Democracia. Negociação Coletiva.

## ABSTRACT

The dissertation aims to examine the draft bill called the Collective Bargaining Agreement for specific purposes / Special Collective Agreement-ACE, created by the ABC Metalworkers' Union and delivered in early 2011 the Federal Executive Power and the bill authored 4193 2012 deputy Irajá Abreu. The bill proposes legislative changes to end the implementation of trade union committees company, seeking a supposed "democratization" in labor relations with the possibility of carrying out collective negotiations whose only limit to this negotiation would present labor rights in the Constitution of the Federal Republic of Brazil 1988 the problem involving the dissertation is presented by the Primer draft bill which lists the said bill as the "modernization" of labor relations, solution to what its authors consider to be a rigid law and beyond. The choice is also studying the bill 4193, 2012 is the hypothesis that the same idea follows the ACE to use collective bargaining as "modernization" of the Consolidation of Labor Laws of 1943 CLT taken by stiff archaic and bureaucratic. In the justification of PL 4193/12 CLT prevents the competitiveness of enterprises and the consequent increases in jobs, and collective bargaining the best option. The dissertation seeks to show that among the discourses surrounding an alleged "modernization" of existing labor legislation in Brazil is possible to realize major elements of the theory and Deregulation Easing Labor, which advocate the fallacious notion that excessive rigidity destroys jobs and prevents dialogue between capital and labor. There came to the premise of these same users be flexible and to dialogue away from the figure of the "Interventor state." In this sense, amid the discursive tessitura found in the texts of the draft and the bill, if part is the hypothesis that through an era of change brought by postmodernity, in a process that installs (economic, social and political ) institutionalization of deregulation and consequent job insecurity verifying, significantly, the lack of concern for social justice, the social value of work and the dignity of the human person. Such neoliberal strategies pose as an obstacle to the development of the country and the CLT itself the principle of worker protection. However, it is noticeable movement towards such contradict the neoliberal arguments to improve and use new principles in Labour Law, the principle of sealing the social regression, in order to protect their achievements stories.

Keywords: Collective Agreement for a specific purpose. Work. Union.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ABC	Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul
ACE	Acordo Coletivo com propósito específico ou Acordo Coletivo Especial
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho de 1943
OIT	Organização Internacional do Trabalho
CR/88	Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988
FGTS	Fundo de Garantia por tempo de serviço
PL	Projeto de Lei
TST	Tribunal Superior do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
FNT	Fórum Nacional do Trabalho
SMABC	Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2 UM BREVE OLHAR SOBRE A HISTORIOGRAFIA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO HUMANO.....</b>	<b>14</b>
<b>2.1 Contextualização do tema.....</b>	<b>14</b>
2.1.1 O trabalho nos tempos pré-capitalistas (até a idade moderna).....	16
<b>2.2 Corporações de ofício, as coalizões o sindicalismo e a consciência de classe.....</b>	<b>22</b>
2.2.1 Os trabalhadores, solidariedade e defesa de seus interesses.....	26
2.2.2 O Princípio da Proteção do Trabalhador como marco da defesa dos trabalhadores.....	27
2.2.3 O sindicato e suas funções: política, negocial e compositiva.....	31
<b>2.3 A crise e a transição do Direito do Trabalho na virada do século XX.....</b>	<b>34</b>
<b>3 A FLEXIBILIZAÇÃO, A DESREGULAMENTAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO EM MEIO AO “CANTO DA SEREIA” DAS POLITICAS NEOLIBERAIS.....</b>	<b>40</b>
<b>3.1 Uma introdução a teoria da flexibilização na pós-modernidade.....</b>	<b>40</b>
3.1.1 O pós-modernismo, a globalização e a doutrina neoliberal.....	43
3.1.2 A ideologia em tempos flexibilizados.....	47
<b>3.2 A Flexibilização e a desregulamentação e sua aplicação no Direito do Trabalho Brasileiro.....</b>	<b>50</b>
<b>4 O ANTEPROJETO DE LEI ACORDO COLETIVO DE TRABALHO COM PROPÓSITO ESPECÍFICO E O PROJETO DE LEI 4193/12 E A UTILIZAÇÃO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA.....</b>	<b>59</b>
<b>4.1 Contextualização do tema.....</b>	<b>59</b>
4.1.1 O que é e ao que se propõe o acordo coletivo com propósito específico e o PL 4193/12.....	60
<b>4.2 A negociação coletiva.....</b>	<b>63</b>
4.2.1 A negociação coletiva e sua finalidade.....	64
4.2.2 As novas finalidades e utilizações da negociação coletiva.....	70

<b>4.3 O ACE como “resposta modernizante” às “tradicionais” relações trabalhistas brasileiras.....</b>	<b>74</b>
4.3.1 ACE, artigo por artigo.....	85
<b>4.4 O projeto de lei 4193 de 2012.....</b>	<b>91</b>
<b>4.5 O ACE, o PL e a desregulamentação laboral: perspectivas críticas.....</b>	<b>95</b>
4.5.1 O Princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho: reação à flexibilização dos direitos trabalhistas e reafirmação da justiça social.....	103
<b>5 CONCLUSÕES.....</b>	<b>109</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>112</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A presente dissertação versa sobre o anteprojeto de lei denominado de Acordo Coletivo com propósito específico, ou como ficou mais conhecido Acordo Coletivo Especial - ACE, elaborado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul) do estado de São Paulo que tem por intenção, ao ser proposto em forma de projeto de lei ao Congresso Nacional pelo Poder Executivo, uma nova forma de norma coletiva específica, cuja perspectiva material estabelece elementos de legitimação de políticas neoliberais para as relações de trabalho. Também será estudado em conjunto o Projeto de Lei 4193/2012, de autoria do deputado Irajá Abreu, que dadas algumas semelhanças e aproximações houve a resolução em se analisar em conjunto com o ACE no que lhe for pertinente.

Vale, desde já, salientar que a dissertação não tem por intenção o esgotamento da matéria, mas elaborar uma análise do ACE e levantar alguns questionamentos acerca do PL 4193/2012 no que tange a uma pretensa “modernização” da legislação trabalhista brasileira por meio da negociação coletiva, pois o discurso, existente nos dois elementos técnicos jurídicos, insiste em reafirmar a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943-CLT como rígida e arcaica, criada em outro período histórico em que era necessário a figura de um Estado “Interventor”, mas que hoje se encontra totalmente dispensável das relações de trabalho.

Quando do “nascimento” do ACE em 2011, o contexto político era de passagem de governo do ex-presidente Lula para a presidenta Dilma, em um cenário de estímulos aos investimentos no país, uma vez que a crise econômica de 2008 ainda estava na agenda política do governo e das entidades empresariais. Apesar da gravidade da crise, o Brasil vislumbrou um crescimento nos números de empregos formais, bem como algumas melhorias salariais. No afã criado em torno deste crescimento, o sindicato dos metalúrgicos do ABC se apropriando do velho discurso de “urgência de revisão da legislação trabalhista no Brasil”, sob a justificativa de que a Consolidação das Leis do Trabalho-CLT de 1943 não mais contemplar as demandas trabalhistas hodiernas, entrega tal anteprojeto. Apesar de já ter sido entregue em rascunho ao próprio Lula ainda em 2009.

Já o Projeto de Lei 4193/2012 foi organizada pelo deputado Irajá Abreu seguindo os moldes do projeto de lei 5.483/2001 proposto no governo do ex-presidente Fernando

Henrique Cardoso em 2001. Na justificativa do projeto de lei o próprio deputado afirmou que o projeto anterior (o 5.483/2001) lhe serviu de inspiração. O discurso do deputado segue a linha da teoria da flexibilização laboral que será debatida na presente dissertação: proposta com intenção de criar um consenso de que muita intervenção do Estado na seara social barra o crescimento e a competitividade das empresas, que como consequência em vez de aumentar as vagas de trabalho formalizado, se vê diminuindo seus quadros de funcionários.

É possível perceber nos dois elementos técnicos jurídicos (o ACE e o PL 4193/2012), analisados, grandes elementos da teoria da flexibilização laboral e da desregulamentação. Os dois preconizam a noção de que o excesso de rigidez legal destrói os empregos e impede o diálogo entre seus destinatários: trabalhadores e empresários. Os dois se pautam em um discurso prescritivo que elenca como solução contra a suposta rigidez da legislação trabalhista a Flexibilização. Apesar de se falar em flexibilização e, mesmo utilizar a teoria da flexibilização, a hipótese que se busca comprovar por meio desta dissertação é de que não se está diante de uma flexibilização da legislação trabalhista brasileira. O que o ACE e o PL 4193/2012 propõe é uma desregulamentação via negociação coletiva, ou seja, por meio de um discurso flexibilizador vem o encobrimento de uma desregulamentação com o afastamento do Estado e a ampliação da autonomia privada coletiva. Sai a Legislação Trabalhista “rígida e obsoleta”, na fala dos dois elementos técnicos jurídicos, e entra a negociação coletiva uma via mais “democrática e moderna”.

Há por parte do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC/SP um discurso de legitimação da necessidade do Direito do Trabalho se adaptar à realidade econômica do século XXI. É a luta do “novo contra o antigo”, daquilo que é visto como moderno contra o que é classificado como tradicional e arcaico. A questão levantada enquanto possibilidade de mudança é a negociação entre os atores sociais, trabalhadores e empresa, sem a presença do Estado intervencionista. Tal fato traria uma maior “segurança jurídica”, em que o acordo resultante da negociação não seria desconstituído pela Justiça do Trabalho. Em meio às tessituras discursivas presentes no texto do anteprojeto, indaga-se sobre a função extraordinária que a Negociação Coletiva teria neste novo elemento técnico jurídico.

Tem-se como marco teórico a teoria da flexibilização e da desregulamentação em sua vertente “modernizante” enquanto resposta a terceira fase do capitalismo e a diminuição dos postos de emprego com o pretexto de minimizar as consequências da globalização e as políticas neoliberais, por meio da flexibilização ou até mesmo a desregulamentação da

legislação trabalhista. O método utilizado foi o dedutivo, com uma pesquisa de natureza teórica e bibliográfica, visto que tem como objetivo ampliar generalizações, definir leis mais amplas e estruturar sistemas e modelos teóricos, relacionando e enfeixando as hipóteses, buscando o conhecimento científico acumulado sobre o problema.

Quanto aos objetivos, a pesquisa se classifica como exploratória, pois se ancora no levantamento bibliográfico (livros, dissertações, revistas, periódicos e artigos acadêmicos), mas em razão da necessidade de melhor compreensão e verificação de alguns termos e contextos, faz-se necessário empreender um método auxiliar com viés histórico. Pretendeu-se uma pesquisa qualitativa, haja vista, a procura da identificação da natureza dos dados de análises que é o Acordo Coletivo Especial ou com propósito específico e o projeto de lei 4193/2012, com base na Teoria da Flexibilização Laboral e da Desregulamentação. Para a compreensão das informações em um meio mais global, de tal forma a inter-relacionar variados fatores.

Como o método escolhido foi o dedutivo, partiu-se do geral para o particular, estruturou-se a dissertação da seguinte forma: no primeiro capítulo acontece um estudo histórico do pensamento do trabalho, o trabalho enquanto atividade vital para a realização física e mental do homem, partindo do trabalho escravo, da servidão até o nascimento do trabalho subordinado e oneroso que existe atualmente. Tal capítulo foi pensado como um alinhamento das evoluções e retrocessos que ao longo da história o trabalho humano se plasmou. Realizando rapidamente uma contextualização desde uma completa ausência estatal até o Estado passar a regulador do conflito capital versus trabalho. Tal capítulo vai até as mudanças estruturais do capitalismo no início do século XXI. Mudanças que produziu/produzem consequências profundas na dimensão, na extensão e na natureza do Mundo do Trabalho, cujos impactos são significativos sobre os riscos sociais e a necessidade de uma proteção mais ampla sobre o ponto de vista daqueles que vivem do esforço físico e mental para suprir sua própria sobrevivência.

No segundo capítulo estuda-se a teoria da flexibilização e desregulamentação tendo por perspectiva o período pós-moderno, pois a sociedade presente é líquida, flexível e não aceita projetos duradouros. Com caminhos e descaminhos, de alternativas e desafios, de avanços e recuos, em que pese o neoliberalismo enquanto suporte ideológico e fonte material da dita sociedade pós-industrial em meio aos impactos da reestruturação produtiva, das políticas neoliberais e as inúmeras crises financeiras que tanto abalam e abalaram os mercados

mundiais. No entorno de um processo globalizante de encurtamento das fronteiras, com o crescimento das empresas transnacionais, que paulatinamente sob a égide do capitalismo, como único modelo possível, força a intervenção do Estado, com referência aos direitos sociais, sobretudo, os direitos trabalhistas ao mínimo. Tais impactos, que lentamente minam as garantias empregatícias trazem como uma das consequências a precarização social do trabalho humano.

No terceiro capítulo passa-se a contextualização e estudo do tema central da Dissertação que é o anteprojeto de lei e o projeto de lei enquanto elemento técnico jurídico. Analisam-se os mesmos e discute seus argumentos e justificativa perante a propositura dos mesmos com suas “respostas modernizantes” as “tradicionais” relações trabalhistas brasileiras. Problematizar e refutar os critérios de validade e de eficiência, sobre o arcaísmo da CLT. Analisar a utilização da negociação coletiva com o fim a criar situações prejudiciais aos direitos dos trabalhadores. E por fim, estudar o princípio da vedação ao retrocesso social como uma das formas a barrar projetos que tentam extirpar direitos duramente conquistados na seara social.

Neste sentido, justifica-se a pertinência do estudo afirmando a importância que o impacto das mudanças tecnológicas, econômicas e políticas causam a sociedade, nas relações interpessoais e na sua própria identificação dos trabalhadores enquanto seres humanos, com direitos ancorados na Constituição da República de 1988 que reafirmou os princípios da Dignidade da Pessoa Humana e da Valorização Social do Trabalho. Assim, acredita-se que como pesquisador é essencial ter um olhar crítico as diversas tentativas de mudanças legislativas trabalhistas, que impulsionadas por discursos de que uma nova regulamentação é necessária, de que se deve “modernizar” a CLT para que o Brasil se adapte as mutações do mercado financeiro, “podem” estar encobrendo a maior de todas as espoliações e retrocesso que é a dizimação dos direitos trabalhistas no Brasil.

## 2 UM BREVE OLHAR SOBRE A HISTORIOGRAFIA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO HUMANO

### 2.1 Contextualização do tema

Segundo Ricardo Antunes, o Trabalho, concebido como atividade vital, já nasceu sobre o signo da contradição<sup>1</sup>, pois ao mesmo tempo em que teve a capacidade de plasmar a própria sociabilidade humana, com a produção de bens materiais e simbólicos vitais a sua sobrevivência enquanto espécie, também, é marcada pelo estigma de sujeição, de sofrimento, de sacrifício perante o céu<sup>2</sup>, sendo fato tão notório e simbólico que até foi/é nomeado/identificado com o nome de um objeto de tortura: o “tripalium”.

O Trabalho tido como punição e mais a frente como dignificação do homem<sup>3</sup> plasmou a organização da sociedade no século XX. Entretanto, no limiar do século XXI, vive-se uma situação *sui generis*, pois mudanças de paradigmas na sociedade, a exemplo do emprego regulamentado, tal qual se conhecia, vem sendo substituído paulatinamente por diversas formas alternativas de contratação de trabalho e sub-trabalho. A exemplo destacam-se o empreendedorismo, o trabalho voluntário, as terceirizações, o cooperativismo, o trabalho a tempo parcial. Em nível de regulamentação como exemplo de flexibilização laboral no Brasil (com conseqüente precarização das condições de trabalho) tem-se o Contrato por prazo determinado sem causa e banco de horas (Lei 9.601 de 1998), sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional (Medida Provisória 2.164-41 de 2001), dispendo sobre as Comissões de Conciliação Prévia (Lei 9.958 de 2000), redução do intervalo intrajornada (Portaria 42/2007) entre outros exemplos. Criando novos e trazendo a tona velhos mecanismos de intensificação e exploração

---

<sup>1</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os dilemas do trabalho no limiar do século 21**. Disponível em: <<http://revistacult.uol.com.br/home/2010/03/os-dilemas-do-trabalho-no-limiar-do-seculo-21/>> Acesso em: 19 jun. 2014.

<sup>2</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar de. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005. p. 29.

<sup>3</sup> WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Martin Claret, 2013.

da classe que vive do trabalho<sup>4</sup>.

Sem ter por intenção o esgotamento da matéria, pois não é esse o objeto da dissertação, nesse capítulo far-se-á uma breve articulação histórica entre o período pré-moderno com o início do século XXI viabilizando a compreensão dos momentos de agregação dos atores sociais, que são os trabalhadores e a movimentação ao longo do tempo até a presente regulamentação do trabalho humano pelo Estado. Estudar a história e evolução do pensamento que norteou o Direito do Trabalho é ponto imprescindível para realizar uma reflexão crítica acerca do anteprojeto Acordo Coletivo com Propósito Específico ou como ficou mais conhecido Acordo Coletivo Especial- ACE, que vem sendo proposto pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista. Em que pese ser o referido sindicato um marco histórico do processo de reconstrução do sindicalismo brasileiro, o autor José Carlos Arouca relembra o quanto em 1978 o Sindicato dos Metalúrgicos que na época tinha como presidente o próprio Lula, que em conjunto com outros sindicalistas, se opondo aos contornos “peleguistas” dos sindicatos brasileiros, ajudaram a fundar o “Novo Sindicalismo”<sup>5</sup>.

Eis que em 2011 pelas mãos desse mesmo sindicato (o dos metalúrgicos do ABC) chega ao Poder executivo federal o aludido anteprojeto de lei que vem propor, em linhas gerais, que o negociado prevaleça sobre o legislado, se utilizando para isso da negociação coletiva, ou seja, da autonomia privada coletiva dos atores sociais como meio de instrumentalizar normas específicas para cada empresa que preencher os requisitos determinados no anteprojeto. Vale salientar, que não foi a primeira vez que tal medida foi articulada. Fernando Henrique Cardoso já tinha feito uma proposta do negociado prevalecer sobre o legislado no projeto de lei 5.483 de 2001, que por sua vez inspirou o projeto de lei 4.193 de 2012 de autoria do deputado Irajá Abreu (PSD-TO) que propõe a utilização da negociação coletiva como prevalência sobre a legislação trabalhista.

A novidade no anteprojeto ficou por conta do sujeito proponente, que no caso é uma organização/sindical, e no caso do projeto de lei uma releitura de uma proposição antiga, mas que ainda inspira “anseios” de serem deliberados em pautas no Congresso Nacional. Retomando a questão do Trabalho e sua historiografia e deixando claro que o recorte temporal do objeto de pesquisa da presente dissertação é o início do século XXI, mas por uma questão de compreensão dos atores sociais, a dissertação se iniciará com uma breve revisão histórica

---

<sup>4</sup> A terminologia “classe que vive do trabalho” é utilizada por Ricardo Antunes em suas obras para se referir aos trabalhadores.

<sup>5</sup> AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2009. p. 424.

sobre os distintos relacionamentos gerados em torno do conceito de trabalho humano ao longo do tempo.

Nesse sentido, o objetivo deste primeiro capítulo é identificar e efetuar uma análise crítica da evolução do trabalho humano, perpassando, *an passant*, pelos períodos históricos desde a antiguidade ao período de juridificação da relação de trabalho (que deu origem à disciplina Direito do Trabalho, que é um produto ocidental, iniciado sob forma de leis esparsas e de restrito alcance<sup>6</sup>) com a industrialização até o seu momento crítico no âmbito da chamada sociedade pós-industrial em meio as novidades trazidas pela globalização e sua ideologia neoliberal e suas implicações e desejos de um Estado mínimo em questões sociais.

### 2.1.1 O trabalho nos tempos pré-capitalistas (até a Idade Moderna)

Em boa parte da história da humanidade, a forma de exploração da mão-de-obra humana mais utilizada foi a escrava, sendo o trabalho forçado e sem onerosidade<sup>7</sup>. Organizando o encadeamento de ideias pelos períodos históricos: tem-se que na Antiguidade o sujeito trabalhava para outrem, sem onerosidade, mas o mesmo era tido como objeto, como um patrimônio. E nesse processo de escravidão existiam escravos de várias classes de atividades, desde pastores até gladiadores, músicos, filósofos e poetas<sup>8</sup>.

Como na antiguidade clássica a escravidão era considerada coisa justa e necessária, sendo o escravo coisa e não pessoa, o mesmo deveria prestar os serviços, pois era essa a sua obrigação para com o seu senhor<sup>9</sup>. A própria ideia de que o escravo era um objeto, o impedia de ser detentor de direitos, inviabilizando a possibilidade de qualquer tipo de contratação de seus serviços com bilateralidades de direitos e obrigações.

Na Idade Média, como é considerado o período histórico que se desenrolou do século V até o século XV, predominou na Europa Ocidental o modo de produção feudal<sup>10</sup>, onde,

<sup>6</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1981, p.03.

<sup>7</sup> BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 23-24.

<sup>8</sup> VIANNA, Segadas. In: SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA, Lima; VIANNA, Segadas; MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, v. I. p. 28-29.

<sup>9</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2001, p.140.

<sup>10</sup> CATHARINO, José Martins. Op. cit.,p.04.

apesar de continuar existindo a escravidão,<sup>11</sup> o trabalho passa a ser desenvolvido de forma servil, onde o indivíduo apesar de não ter a condição jurídica de escravo, não tinha tão pouco a sua liberdade<sup>12</sup>. Existia um sistema de colonato. Esses colonos eram obrigados a cultivar as terras de seus senhores<sup>13</sup> e tinham de pagar aos grandes proprietários de terras determinadas rendas em dinheiro ou entregar parte considerável de sua coleta além de realizar a seu favor vários serviços.

Nesse sentido, apesar da pretensa “liberdade” da servidão, se comparado à escravidão, permanecia a instrumentalização do homem como marca característica do referido sistema produtivo, pois os servos continuavam submetidos ao Senhor Feudal e detinham uma realidade em que já não eram considerados escravos, mas em contrapartida, também, não detinham sua completa liberdade. No referido período, não havia um governo centralizado, com sistemas legais organizados ou comércio intenso. O mesmo era até dificultado pela descentralização generalizada, caso que dificultava e muito a circulação monetária. Segadas Vianna afirmava que a servidão era justificada pela base legal de que os senhores na posse da terra se tornavam possuidores de todos os direitos inclusive sobre o direito de ir e vir de seus servos.

Na passagem do tempo e com a sucessão das necessidades humanas, a servidão começou a desaparecer no final da Idade Média, pois se começa a perceber que a produção e circulação de mercadorias, caracterizadas pela subsistência, era limitada ao abastecimento dos habitantes do feudo, sem condições de excedentes. Com o crescimento das cidades, a formação de unidades nacionais, as maiores facilidades de comunicação, a descoberta de novas rotas marítimas com a formação de novos e maiores mercados foram situações que tiveram por consequências a primeira Revolução Industrial e com ela a Questão Social<sup>14</sup>.

Antes de comentar brevemente o período moderno, é importante frisar que no feudalismo começam a surgir práticas comerciais em torno dos feudos. Segadas Vianna<sup>15</sup> afirma que se processava uma alteração no próprio sistema econômico, saindo do doméstico e começando a aparecer os grupos profissionais. Com a fuga dos campos, dos mandos da nobreza, ia cumulando uma grande concentração de massas humanas nas nascentes cidades.

---

<sup>11</sup> VIANNA, Segadas. Op. cit., p. 28-29.

<sup>12</sup> Idem.

<sup>13</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005, p.33.

<sup>14</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1981, p.05.

<sup>15</sup> VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, v. I, p. 28-29.-

Assim, institucionalizaram-se nos “Burgos” novas formas de organização produtiva que foram as Corporações de Ofício ou Associações de Artes e Misteres<sup>16</sup> que compreende a busca de uma identidade de profissão com direitos e prerrogativas, o homem passa a exercer sua atividade, sua profissão, de forma organizada, mas ainda, sem uma inteira liberdade, pois eram subservientes ao “mestre”<sup>17</sup>.

As Corporações de Ofício podem ser consideradas um verdadeiro núcleo de uma classe produtora, pois definiam as posições sociais dos trabalhadores de forma rígida, hierárquica e paternalista (o mestre governava o aprendiz com mão de ferro<sup>18</sup>), de acordo com seus dotes e habilidades para o trabalho. Surgiram, pois, os mestres (detentores dos meios de produção), os companheiros (prestadores de serviços) e os aprendizes (crianças ou adolescentes que se inseriam nas corporações a fim de aprender, de forma técnica e metódica, certa profissão)<sup>19</sup>.

Existiam várias corporações<sup>20</sup>, pois correspondiam aos setores de atividades econômicas da época (exemplo: padeiros, marceneiros, etc.), detinham um grande poder, podendo regular preços dos produtos, produção, margens de lucros e elaboravam regras gerais da produção. Segundo Jacques Heers os mestres designavam uma aristocracia mercantil oposta à nobreza. Organizavam-se em uma classe rica e poderosa com privilégios políticos e sociais e com monopólios econômicos, pois os mestres já mantinham o preço de compra vantajoso para as matérias primas e preços de venda elevados para os produtos acabados. Tinham, também, o cuidado de coibir a concorrência proibindo o exercício da profissão aos estrangeiros, aos imigrados recentemente instalados na cidade, controlando estreitamente os pontos de venda.<sup>21</sup> Esse contraste acabou dificultando o desenvolvimento técnico, restringiu a concorrência e originou um grave conflito interno entre aprendizes, companheiros e mestres, pois estes submetiam os trabalhadores, entre outros desmandos, a uma jornada laboral de 14 a 16 horas diárias.

O Feudalismo terminou com o advento do sistema manufatureiro, caracterizado pela

<sup>16</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2003.p.38-39.

<sup>17</sup> VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, v. I, p. 31.

<sup>18</sup> VIANA, Marcio Tulio Viana. **70 anos de CLT**. Uma história de trabalhadores. São Paulo: LTr, 2014. p. 90.

<sup>19</sup> VIANA, Marcio Tulio Viana. Op. Cit. p.91.

<sup>20</sup> HEERS, Jacques. **O trabalho na idade média**. Mira-Sintra: Gráfica Europam, 1965. p.121. Segundo o autor o nome de corporação não é empregue na Idade Média. Os homens e os textos diziam *mesteres* ou *guildes* em França e na Flandes, *ghilds* ou *mysteries* em Inglaterra.

<sup>21</sup> HEERS, Jacques. Op. Cit. p. 126.

criação de estabelecimentos fabris baseados na produção artesanal<sup>22</sup>. Com o fim do feudalismo, no período compreendido entre os séculos XV e XVIII, consolidou-se a chamada Idade Moderna, com matiz política absolutista e monárquica, caracterizada pela concentração de poderes políticos e econômicos na nobreza, com representação forte na figura real. Acreditava-se na Europa Ocidental, este era o interesse da burguesia mercantilista, que fortalecendo a estrutura monárquica haveria a construção e consolidação de um Estado Nacional, forte e unificado, que garantisse um mercado seguro para o avanço e expansão das práticas comerciais<sup>23</sup>.

Apesar do Estado Absolutista, que antes foi utilizado como estratégia de manutenção do poder da nobreza contra a burguesia emergente, veio atender aos interesses materiais dessa classe que se formava. No processo a burguesia estabelecia-se como detentora hegemônica do poder econômico. O capital, forte e em expansão, criava raízes no seio da sociedade. O espírito burguês capitalista era mais que um ideal da classe emergente; tornou-se dado concreto, influenciando, paulatinamente, as estruturas do modo de produção e das relações de trabalho. Nesse período histórico pequenas e rudimentares indústrias manufatureiras introduziram no processo produtivo, elementos considerados próprios de uma nova organização produtiva, caracterizada pela divisão sistemática do trabalho e pela formulação do salário como contraprestação pecuniária aos serviços ofertados pelos trabalhadores. Principiava-se a consolidação do sistema capitalista<sup>24</sup>.

Maurício Godinho Delgado afirma que a primeira fase do Direito do Trabalho é denominada de manifestações incipientes ou esparsas<sup>25</sup> que se caracterizaram contrárias a condição desumana e a exploração da mão-de-obra ser realizada com a total omissão do Estado. Com o aumento do investimento do capital mercantil no ramo das manufaturas provocou, em fase subsequente, o declínio das produções artesanais e corporativas, já no ápice da Revolução Industrial, momento histórico que Orlando Gomes considera como o marco de origem do Direito do Trabalho<sup>26</sup>. O que levava o capital a se estimular em fomentar novas formas de produção e de relações no trabalho. As relações patriarcais, entre oficiais e mestres, próprias da corporação, foram substituídas na manufatura por relações monetárias

---

<sup>22</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005, p.34.

<sup>23</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006. p. 145-146.

<sup>24</sup> HOBBSAWN, Eric. **A era do capital**. São Paulo: Paz e Terra, 2002. p.19.

<sup>25</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014. p.95.

<sup>26</sup> GOMES, Orlando. GOTTSCHALK. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2003. p.01-03.

entre trabalhador e capitalista<sup>27</sup>. Criavam-se as fábricas, mudavam-se os costumes e tradições, nas palavras de Marcio Tulio Viana foram diminuindo os cantos no trabalho, as festas nas colheitas, foram modificando o próprio corpo do trabalhador<sup>28</sup>.

A concepção capitalista do trabalho estabeleceu-se, já no século XVIII, a partir da economia política clássica, as chamadas sociedades pré-industriais. O capitalismo se desenvolvia na Europa Ocidental a partir do século XVIII, consolidando-se no século XIX com o surgimento da Indústria. A burguesia afirmava sua ascensão econômica, criando mecanismos próprios, harmônicos com as necessidades da nova fase econômico-social<sup>29</sup>. O Absolutismo entrou em franca decadência, o que se tornou definitivo com as chamadas Revoluções Burguesas dos séculos XVII e XVIII, notadamente na Inglaterra, América do Norte e França.

Inicia-se a construção do Estado Liberal de Direito onde não seria permitida intervenção na economia por parte do Estado, com críticas ferrenhas a qualquer tipo de regulamentação que pretendesse regradar o mercado ou proteger determinadas atividades e grupos, mesmo gerando um estado de miséria sem precedentes para as classes proletárias<sup>30</sup>. A ideia era que uma “mão invisível” regularia de forma natural a economia. A novidade, trazida por essa ideologia, era que tal Estado seria submetido a uma Constituição, mas mesmo antes de sua implementação, em 1789, foi aprovada a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão que continuou a ser asseguradora de garantias e intenso individualismo proprietarista<sup>31</sup>.

O Direito Civil, com base no Liberalismo clássico surgido ao longo do século XVIII, alimentado filosoficamente pelo Iluminismo e vitorioso na Revolução Francesa de 1789, trouxe o modelo de Estado com poderes limitados, pregando a autonomia plena do indivíduo.

---

<sup>27</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral** São Paulo: LTr, 2005, p.35.

<sup>28</sup> VIANA, Marcio Tulio Viana. **70 anos de CLT**. Uma história de trabalhadores. São Paulo: LTr, 2014, p.90.

<sup>29</sup> HOBBSAWN, Eric. **A era do capital**. São Paulo: Paz e Terra, 2002 Op. Cit. p.19. O autor afirma que as premissas do mundo moderno como um crescente esclarecimento, razão e oportunidade humana, de avanço das ciências e das artes, em um mundo de continuo progresso material e moral. Elencavam nesse tempo que os únicos obstáculos ao livre desenvolvimento da economia privada seriam levados de roldão. As demais partes do mundo que ainda viviam na tirania das tradições e superstições, ou pelo infortúnio de não possuir pele branca, gradualmente se aproximariam do modelo internacional de um “Estado-nação” definido territorialmente, com uma constituição garantindo a propriedade e os direitos civis, assembleias representativas e governos eleitos responsáveis por elas e, quando possível, uma participação do povo comum na política dentro de limites tais que garantissem a ordem social burguesa e evitassem o risco de ela ser derrubada.

<sup>30</sup> GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2003. p.01-03.

<sup>31</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1981, p.07.

Nos contratos trouxe a noção de Liberdade entre as partes na pactuação das condições do mesmo, mas a noção jurídico formal de igualdade não via a situação *in concreto*, mas apenas abstratamente: que todos são iguais perante a lei, sem levar em consideração suas desigualdades econômicas ou sua posição no mercado<sup>32</sup>. Com a nascente industrialização, está se falando na primeira fase, a premissa era a completa ausência de intervenção do Estado na relação privada entre industriais e trabalhadores, pois a ideologia adotada na época a do liberalismo econômico e político não admitia qualquer tipo de intervenção estatal entre os sujeitos (capitalista e trabalhador).

O Modelo liberal e individualista de Estado possibilitou o avanço do capitalismo, em sua fase conhecida por capitalismo industrial, tendo seu auge na primeira Revolução Industrial, onde houve a substituição das produções artesanal e manufatureira, típicas, respectivamente, das Idades Média e Moderna, pela maquinofatura<sup>33</sup>. Com a mesma percebeu-se a novidade em que os trabalhadores, que já não eram donos dos meios de produção, agora não detinham nem o controle do processo produtivo. Formando como resultado dessa exploração sistematizada e organizada, duas classes de interesses antagônicos: a proletária e a capitalista<sup>34</sup>. A Revolução Industrial foi possível por uma série de acontecimentos ao longo do século XVIII, a exemplo: os avanços tecnológicos e os êxodos populacionais dos campos para as nascentes cidades. A Revolução Industrial trouxe um inegável progresso material ao homem, mas trouxe, também, uma série de consequências sociais negativas, conhecidas em seu conjunto como a Questão Social.

Barbagelata analisa a figura da Questão Social como a reflexão de que dadas as condições sociais prevalecentes não é possível deixar de adotar medidas urgentes para corrigir os abusos e promover propostas para melhorar a situação dos trabalhadores. O que se pretendia, com a solução da Questão Social, era eliminar as péssimas condições de trabalho, a falta de normas estatais de critérios remuneratórios e de jornada de trabalho e a limitação do trabalho de mulheres e de crianças, as chamadas “meias forças”<sup>35</sup>.

Tendo por fundo tal contexto socioeconômico, bem como as lutas sociais que se desenrolaram ao longo do século XIX: com os ludistas, os cartistas na Inglaterra; as

---

<sup>32</sup>MORAES FILHO, Evaristo de. MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000. p.09.

<sup>33</sup>HOBBSBAWN, Eric. **Era do capital**. São Paulo: Paz e Terra, 2002, p.292-

<sup>34</sup>VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, v. I, p.34.

<sup>35</sup>GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2003, p. 02.

revoluções de 1848 e 1871 na França; a revolução de 1848 na Alemanha, Maurício Godinho Delgado analisa que neste momento tem-se início a sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, pois com a situação de penúria e miséria das classes proletárias cresciam as novas ideologias de protesto e de contestação através do “Manifesto Comunista” de Marx e Engels em 1848, onde seus autores conclamavam os trabalhadores a se unir. Além das movimentações sociais e do manifesto, em 1891 a Igreja Católica através do Papa Leão XIII edita a encíclica *Rerum Novarum* que reconhecendo o valor do Trabalho<sup>36</sup>, afirmava a tremenda injustiça social causada pela não intervenção estatal na economia e exigia uma legislação protetora, inclusive com um salário justo. Tais acontecimentos ajudaram ao Estado a “despertar” para a necessidade de intervenção e regulamentação na vida econômica, juridificando as relações trabalhistas, que por sua vez deu ensejo à disciplina Direito do Trabalho<sup>37</sup>, com uma relação jurídica inovadora e basilar para o sistema de produção capitalista: a relação empregatícia, que tem seus pressupostos iniciados com a ruptura do sistema produtivo feudal ao longo da Idade Média<sup>38</sup>. Lançavam-se os elementos fático-jurídicos ou pressupostos<sup>39</sup> para a configuração da relação empregatícia: ao contratar sua força de trabalho pessoalmente, o trabalhador, pessoa física, subordinava-se (dependência jurídica) aos comandos dos proprietários dos meios de produção. Devendo prestar seus serviços de modo permanente e habitual (não eventualidade), a fim de receber contraprestação pecuniária pelos serviços prestados (onerosidade). Gabriela Neves Delgado afirma que essas mesmas ideias se encontram, hoje, nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943- CLT.

## 2.2 Corporações de ofício, as coalizões o sindicalismo e a consciência de classe

Segundo Viana<sup>40</sup> a fábrica reuniu os trabalhadores, nesse local que muito se assemelhava as prisões pelo seu confinamento e disciplinarização dos corpos<sup>41</sup>, os mesmos dividiam um exíguo espaço, somando suas dores, mas ao mesmo tempo multiplicando seus

<sup>36</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.96.

<sup>37</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, p.68-69-

<sup>38</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p.87

<sup>39</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006. p. 145-146. Afirma em nota de rodapé que as terminologias “pressupostos e elementos fático-jurídicos” da relação de emprego são usados pelos doutrinadores Mauricio Godinho Delgado e Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena.

<sup>40</sup> VIANA, Marcio Tulio. **70 anos de CLT**. Uma história de trabalhadores. São Paulo: LTr, 2014, p.80.

<sup>41</sup> FOUCAULT, Michel. **A verdade e as formas jurídicas**. Rio de Janeiro: NAU, 2003. p. 51.

sonhos e anseios por condições melhores<sup>42</sup>. Segundo o autor Amauri Mascaro Nascimento o sindicalismo é fruto da sedimentação de movimentos que percorreu um longo caminho até os nossos dias. Passou desde a consciência de classe, a perseguição e à aceitação pelo Estado de Direito até chegar aos tempos globalizados de encurtamento de fronteiras e distâncias que trouxe, em seu bojo, tanta precarização e fragmentação para os trabalhadores, consequências essas que fez/faz o sindicalismo enfrentar um de seus maiores desafios<sup>43</sup>.

A questão em torno de um estudo histórico é analisar determinadas questões no presente que são passadas como algo natural e imutável. É contextualizar por meio de um viés histórico, sociológico e jurídico os sujeitos envolvidos nas negociações propostas no anteprojeto de lei do ACE e do PL 4.193/2012, como “modernização” das relações trabalhistas no Brasil e perceber que não é tão moderno o “negociado prevalecer sobre o legislado”, mas uma pretensão bem antiga, já tentada e superada pelo intenso prejuízo humano que causou.

Héctor-Hugo Barbagelata afirma que é necessário o conhecimento do passado do Direito do Trabalho com as circunstâncias de desenvolvimento de seu pensamento, para compreender seus institutos e suas transformações ao longo do tempo<sup>44</sup>. Com esse espírito, é urgente compreender que o sindicalismo nasceu sobre o signo da defesa coletiva dos interesses dos trabalhadores e não foi, realmente, o único tipo de organização de trabalhadores, mas foi o mais importante por ter incorporado a noção de que apenas a coletividade teria força para dar voz aos seus pleitos.

No início deste capítulo já se explanou o que era a Corporação de Ofício, sua organização interna e externa, bem como sobre os seus sujeitos. A mesma é considerada como uma das últimas formas arcaicas de organização do trabalho e a mais próxima cronologicamente do que se compreende como relações de trabalho. Nos quesitos relação de emprego e sindicalismo Fábio Tulio Barroso, em seu livro *Manual de Direito Coletivo*, elenca algumas causas para o fim das corporações de ofício, a saber: como as mesmas estavam

---

<sup>42</sup> Neste sentido existem filmes interessantes para compreender a consciência de classe, o primeiro é o filme **Germinal (Germinal, 1993, França, direção: Claude Berri)** o enredo é processo de gestação e maturação de movimentos grevistas e de uma atitude mais ofensiva por parte dos trabalhadores das minas de carvão do século XIX, na França. O segundo filme **Os Companheiros (I Compagni; 1963, Itália, direção: Mario Monicelli)** o enredo gira em torno da Revolução Industrial. Início de organização de um pequeno grupo de operários em busca de uma nova sociedade.

<sup>43</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2003, p.64.

<sup>44</sup> BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **A evolução do pensamento do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. p.15.

ligadas a uma produção artesanal, com as mudanças introduzidas pelo nascente período, pois acontecia à industrialização da produção esta termina por acabar/diminuir com a razão de ser das corporações<sup>45</sup>.

Outro ponto de relevância abordado é o fato das corporações estarem atreladas às outorgas do poder público para a sua criação, já que na época, as ditas corporações eram uma concessão da administração local. Nas duas causas aventadas percebe-se que ambas vão de encontro às premissas trazidas nas chamadas Revoluções Burguesas, no século XVII, momento este que trouxe como símbolo máximo a noção da liberdade individual; fato que vai de encontro à concepção de organização de trabalho propugnado pelas corporações de ofício, pois nesse momento seguindo a filosofia da Revolução, não se podia reconhecer outros direitos além dos que se referiam ao interesse do indivíduo ou ao interesse geral<sup>46</sup>.

Pautando-se por leis proibitivas, que puniam, alegando delitos de conspiração<sup>47</sup>, a reunião e invocação de interesses comuns aos trabalhadores não podendo os mesmos nem cogitar em fazer acordos entre eles e seus patrões para estabelecerem condições de trabalho. Chegando a Lei *Le Chapelier* de 1791, inclusive, a proibir aos trabalhadores de criar organizações que os representassem, punindo a desobediência com severidade<sup>48</sup>. E como lembra Barbagelata a importância desta lei, é que pelo apelo histórico, político e cultural que a rodeavam tornou-se um modelo no mundo inteiro, da forma jurídica apropriada, para responder ao surgimento das organizações de trabalhadores: punindo-os.

Eis que aconteciam as Coalizões de trabalhadores, que se caracterizavam como organizações pontuais, temporárias e clandestinas, lembrando da proibição de associação dos trabalhadores, pois as mesmas não tinham aceitação do ordenamento jurídico. E a razão de existir das Coalizões era a coletividade reivindicando melhores condições de vida em decorrência da atividade laboral. Apesar de não muito comum, acontecia, também, como

---

<sup>45</sup> BARROSO, Fabio Tulio. **Manual de direito coletivo**. São Paulo: LTr, 2010, p.24-25.

<sup>46</sup> BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **A evolução do pensamento do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p.57-58.

<sup>47</sup> NASCIMENTO, Amauri. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2003, p.41. Afirma o autor: “O código Penal de Napoleão (1810) puniu a associação de trabalhadores como delito. A antiga elaboração jurisprudencial da common law, da Grã-Bretanha, como observou *Antônio Ojeda Avilés*, considerou contrário ao interesse público todo pacto limitativo da liberdade de comércio individual, segundo as teorias econômicas que exaltaram a livre iniciativa. O “*combination Act*” (1799) proibiu reuniões de trabalhadores enquanto tivessem a finalidade de obter melhores salários ou influir sobre as condições de trabalho. O “*Codice Penale Sardo*” (1859), da Itália, aplicado a todo o País, considerou crime toda forma de coalizão dos empregadores, para reduzir salários, e dos operários, para suspender o trabalho. O “*Shermann Act*” (1890), dos Estados Unidos da América, restringiu o direito de associação.

<sup>48</sup> BARBAGELATA, Héctor-Hugo. Op. cit., p.57.

contraponto a dos trabalhadores as coalizões econômicas, que sugeriram como uma forma de coletivização dos interesses capitalistas, ante os constantes conflitos com os trabalhadores e fortalecendo a sua projeção política na conturbada sociedade inicial do processo de industrialização, onde já se podiam perceber, distintamente dois sujeitos definidos: o capitalista e o trabalhador.

No entanto, apesar da ilegalidade, que os fazia clandestinos, os trabalhadores conseguiram manter um movimento relativamente homogêneo e as Coalizões se configuraram como o embrião do movimento sindical. Apesar das dificuldades terminaram por fomentar o espírito de classe nos trabalhadores, um dos fundamentos do direito de associação para defesa dos interesses coletivos e individuais dos mesmos<sup>49</sup>.

Assim, com tantos e constantes conflitos, a insatisfação da classe trabalhadora, com a iminência de uma revolta generalizada com a possibilidade de uma ruptura do sistema produtivo, em decorrência das péssimas condições de trabalho e de vida, decorrentes da atividade produtiva, com o desrespeito à dignidade do trabalhador, dando mais fôlego a já explanada Questão Social<sup>50</sup>.

Fábio Túlio Barroso elenca dois aspectos da Questão Social: a exploração da força de trabalho encoberta pela isonomia contratual, quando o contrato de trabalho que se caracterizava como um contrato de arrendamento de serviços pela forma de adesão, com suposta determinação conjunta das cláusulas pelas partes, gerava um natural desnível entre o hipossuficiente e o hipossuficiente econômico e hierárquico. O segundo aspecto da dita questão social seria o mal-estar gerado pela exploração da mão de obra, quando trabalhadores nem sequer possuíam condições de se rebelar contra a desumana situação, pois qualquer tipo de coletivização de ações obreiras era tido como ilegal e era terminantemente reprimida pelo Estado.

---

<sup>49</sup> NASCIMENTO, Amauri. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2003, p.42.

<sup>50</sup> BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **A evolução do pensamento do direito do trabalho** São Paulo: LTr, 1996, p.58.

### 2.2.1 Os trabalhadores, solidariedade e defesa de seus interesses

A organização dos trabalhadores nasceu como reação a explorações e situações de mando e submissão, que os mesmos suportavam em suas relações de trabalho e existência, pautados na solidariedade e defesas de interesses, de revolta contra o modo de produção capitalista ou mesmo como forma de enfrentar os efeitos na ordem social do liberalismo, inspirado nos princípios da Revolução Francesa<sup>51</sup>. Nesse sentido, essa união contribuiu para o nascimento de uma consciência social, que nas palavras de Gabriela Neves Delgado consubstanciou-se em consciência de classe, em resistência e em luta por melhores condições de trabalho e vida<sup>52</sup>.

A concentração dos trabalhadores, em um mesmo ambiente de trabalho desencadeou um processo de solidariedade de classe, pois as dores e desejos eram os mesmos, tais concentrações se desdobraram em novas formas de organização e reivindicação. As cidades industriais, construídas ao redor das dependências das fábricas, como uma das exigências do capital, contribuíram para a gênese de sentimentos solidários de cunho coletivo. Os trabalhadores começam a tomar consciência da alienação gerada pelas condições de trabalho, bem como a privação de sua qualidade de pessoa humana e, portanto, detentora de uma dignidade.

O sentimento de solidariedade e a construção da consciência de classe foram pressupostos inevitáveis para a formação do associacionismo, pois começaram a ver com mais clareza o papel que exercem na sociedade industrial em favor da luta por melhores condições de trabalho, em face do capitalismo de cunho liberal e individualista. Esse movimento de integração e representatividade coletivo passou a ser definido como o fenômeno social do sindicalismo. Como se definiu ao longo do capítulo o sindicalismo veio das coalizões, que antes eram tidas por ilegais, mas foram passando por uma fase de afirmação quando o Estado resolveu revogar as leis penais que as proibiam<sup>53</sup>. Ao revogar tal proibição houve uma redefinição da posição dos trabalhadores na própria estrutura social. Nessa conjuntura o

---

<sup>51</sup> Já definidos no início do capítulo.

<sup>52</sup> DELGADO, Gabriela Neves, **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006, p.150.

<sup>53</sup> NASCIMENTO, Amauri. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2003, p.43.

Estado liberal começou a perder exclusiva prevalência nos planos social, ideológico, econômico e cultural, passando a conviver com ideias e direitos vinculados aos setores não proprietários. Sendo coagido a utilizar como estratégia a implementação de alguns direitos sociais e de práticas governamentais democráticas, incorporando à sociedade e ao Direito, as pretensões dos históricos setores socialmente desfavorecidos<sup>54</sup>. Assim, o Direito Civil Clássico começou a perder a hegemonia da tutela jurídica das relações de trabalho, instaurando de forma gradativa o processo jurídico de construção normativa de leis de cunho social, com a posterior oficialização do ramo trabalhista<sup>55</sup>. As marcas profundas de injustiças sociais denunciadas pelos socialistas utópicos, pelo socialismo científico e pela doutrina social da Igreja terminaram por provocar a intervenção do Estado, que passou a disciplinar essas relações<sup>56</sup>.

Maurício Godinho Delgado afirma que a terceira fase é conhecida como a institucionalização do Direito do Trabalho culminando com a criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT em 1919, com o fim da Primeira Grande Guerra Mundial, instituição que vem a ratificar o Direito do Trabalho como disciplina jurídica, estabelecendo um padrão de normas que devem ser cumpridas entre capitalistas e trabalhadores, com a intervenção do Estado. Com o fim de divulgar o Direito do Trabalho estabelecendo regras para proteger os trabalhadores e uniformizar as questões trabalhistas pelos diversos países do mundo. Este também foi o ano da Constituição de Weimar, que em seu corpo continha várias normas referentes ao mundo do trabalho. Vale salientar que esta Constituição teve cunho democrático e assimilou as conquistas desbravadas pelos trabalhadores durante todo o processo de estruturação deste ramo jurídico<sup>57</sup>.

### 2.2.2 O Princípio da Proteção do Trabalhador como marco da defesa dos trabalhadores

O princípio da Proteção ao Trabalhador que resulta das normas imperativas, de ordem pública, caracterizando a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, com vistas a

---

<sup>54</sup> BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **A evolução do pensamento do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p.58.

<sup>55</sup> DELGADO, Gabriela Neves, **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p.153.

<sup>56</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 200, p.45.

<sup>57</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.97-98.

impedir à autonomia da vontade. Tais regras servem como uma linha divisória entre a vontade do Estado e a dos contratantes, estes podem complementar ou suplementar o mínimo de proteção legal, mas encontram obstáculos quando tentam suprimir ou diminuir direitos trabalhistas<sup>58</sup>.

Assim, em consonâncias com tais regras, é *mister* compreender que em decorrência dos fundamentos jurídico-político e sociológico do Princípio da Proteção encontram-se os demais princípios<sup>59</sup>. O princípio da Proteção remete-se a raiz histórica do Direito do Trabalho, se relacionando com o seu principal fundamento, cuja finalidade é assegurar uma maior proteção jurídica ao empregado, considerado economicamente hipossuficiente, parte fraca no conflito com o capital, com essa proteção se alcançaria uma igualdade proporcional entre os sujeitos da relação de emprego, pois o Direito do Trabalho busca uma igualdade material, substancial e não meramente formal. Em busca da solução dos conflitos sociais, o nascente Direito do Trabalho, serviu como instrumento de manutenção da ordem e da paz social na sociedade moderna<sup>60</sup>.

O Princípio da Proteção se expressa por meio de três subdivisões: o *in dubio pro operario*, correspondente ao critério segundo o qual o intérprete deve preferir a interpretação mais vantajosa para o empregado em caso de ser a norma suscetível de vários entendimentos; **a norma mais favorável** determina que, na hipótese de existir mais de uma norma aplicável ao caso concreto, deve ser escolhida a mais benéfica ao trabalhador, mesmo se contrariar o critério tradicional da hierarquia das normas jurídicas; e **a condição mais benéfica**<sup>61</sup>, diz respeito ao critério segundo o qual a incidência de uma nova norma jamais deve prejudicar as condições mais favoráveis nas quais se encontra o trabalhador<sup>62</sup>.

---

<sup>58</sup> PLÁ, Américo Rodriguez. **Princípios do direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.p.85.

<sup>59</sup> PLÁ, Américo Rodriguez. Op.Cit.p.85.

<sup>60</sup> TEIXEIRA, Sérgio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. **Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, p. 57-69, jul./set. 2009.p..

<sup>61</sup> TEODORO, Maria Cecilia Máximo. **O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho**. . São Paulo: LTr, 2007, p.55. Segundo a autora: a regra da condição mais benéfica possui suas bases no direito adquirido, garantia insculpida no artigo 5º, inciso XXXVI da Constituição Federal de 1988. A lei não pode tirar do trabalhador condições e benefícios já concedidos e adquiridos, exatamente por ser o trabalhador a parte hipossuficiente da relação de trabalho.

<sup>62</sup> SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. Op. Cit. p.100. Na doutrina pátria reconhecem o princípio da condição mais benéfica Arnaldo Sussekind, Amauri Mascaro Nascimento, Francisco Meton Marques de Lima, Luiz de Pinho Pedreira da Silva e Fábio Konder. São deste último, um dos maiores juristas brasileiro do nosso tempo, as seguintes considerações: “Ademais, entre os princípios gerais do Direito do Trabalho figura também o da manutenção da condição mais benéfica ao trabalhador, proibindo-se a alteração de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, que seja mais favorável ao empregado do que a nova norma

Outro Princípio é o da Irrenunciabilidade, também conhecido como indisponibilidade, inderrogabilidade, que consiste na impossibilidade do empregado dispor dos seus direitos trabalhistas, por serem, como já se explicitou normas de ordem pública e assim cogentes, imperativas e inderrogáveis, tornando, assim, inadmissível a renúncia aos direitos<sup>63</sup> que lhe são assegurados e caso aconteça de assinar algum contrato em que aceite condições inferiores a prevista em legislação, devem tais cláusulas ser consideradas nula de pleno direito<sup>64</sup>.

Não se pode deixar de citar que em razão do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seus incisos VI, XIII e XIV<sup>65</sup> em que possibilitam a redução do salário e o aumento da jornada de trabalho desde que sejam feitos mediante negociação coletiva. Neste princípio, já se pode perceber a flexibilização no cerne dos direitos do Trabalho constitucionalizado.

O próprio anteprojeto de lei<sup>66</sup>, de que trata a presente dissertação e que será abordado no quarto capítulo, coloca, em seu artigo 2º, inciso III, como limite a ser observado pela negociação o artigo 7º da Carta Magna, limite este que pode ser contestado, pois a própria já prevê a flexibilização, que via de regra se dá *in peios*. Assim, não se pode compreender o Direito do Trabalho longe deste princípio, em que pese os ventos neoliberais, as leis trabalhistas não podem ser modificadas a pior, pois tutelam a dignidade da pessoa humana do trabalhador, mantendo sua dignidade por meio de um patamar mínimo civilizatório<sup>67</sup>.

O Princípio da Continuidade da relação de emprego, que preza pela continuidade do contrato de trabalho, com a permanência do empregado na empresa, conferindo a ele uma tendencial elevação em seus direitos, enquanto trabalhador, sejam eles por lei, negociação

que o empregador tenciona aplicar. Esse princípio geral do Direito do Trabalho concretiza-se em vários dispositivos legais brasileiros, notadamente o art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, que edita: “Nos contratos individuais de trabalho consentimento e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

<sup>63</sup> TEIXEIRA, Sérgio Torres. **Proteção à relação de emprego**. São Paulo: LTr, 1999.p.64.

<sup>64</sup> Sobre a irrenunciabilidade do Direito do Trabalho podemos encontra-la nos artigos 9º, 444 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. 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.

<sup>65</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

<sup>66</sup> Na Cartilha do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico na página 46, temos os artigos, no 2º o inciso III que descreve o seguinte: Condições específicas de trabalho, aquelas que, em decorrência de especificadas 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.

<sup>67</sup> O termo “patamar mínimo civilizatório” é muito utilizado por Maurício Godinho Delgado.

coletivo ou pelo próprio Contrato de Trabalho<sup>68</sup>.

No dicionário brasileiro de Direito do Trabalho<sup>69</sup>, o verbete “princípio da continuidade” ficou a cargo de Luiz de Pinho Pedreira da Silva<sup>70</sup> que afirma que o mesmo deriva da tutela do trabalhador, já que para isso nasceu o Direito do Trabalho e tem por consequência de ser o trabalho um contrato de trato sucessivo ou de duração, já que o cumprimento da obrigação de fazer consiste na prestação de serviços dele orientados que se prolonga no tempo ao inverso do que ocorre com os contratos instantâneos.

O Princípio da Continuidade da relação de emprego ilustra o entendimento de ser o contrato por prazo indeterminado é a regra, em que ela não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo, ela não é efêmera, ela se prolonga<sup>71</sup>. A ideia do Princípio é que com o passar do tempo, há uma inclinação do empregador em investir na formação do trabalhador, com cursos educacionais e profissionais, o favorecendo, também, haja vista, poder contar com um empregado qualificado. Ainda deve-se levar em consideração o aspecto social com a afirmação e reconhecimento do indivíduo trabalhador perante sua comunidade e longe da insegurança, bem como a segurança econômica proporcionada pela certeza em se receber o salário mensalmente para seu sustento e de sua família. Ainda deve-se pensar na permanência no ambiente de trabalho e no convívio com os colegas.

O Princípio da Primazia da Realidade ou Contrato realidade<sup>72</sup> diz respeito ao tratamento do indivíduo trabalhador dentro do mundo do trabalho, ou seja, estabelece que a relação evidenciada pelos fatos deve definir a verdade, mesmo com provas materiais/documentais que tentem a simulação da mesma. O que acontece é a prevalência dos fatos sobre os documentos, em que pese que a documentação não pode ser deixada de lado, pois os fundamentos deste princípio é a correção da anomalia entre o capital e o trabalho, sobretudo, levando em consideração a desigualdade econômica.

O princípio da razoabilidade, apesar de não ser exclusivo do Direito do Trabalho, consiste na prevalência da razão dentro do âmbito das relações trabalhistas, definindo a

---

<sup>68</sup> PLÁ, Américo Rodriguez. **Princípios do direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000. p.239.

<sup>69</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues; MARTINEZ, Luciano; MANNRICH, Nelson (Coord.). **Dicionário brasileiro de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p.339.

<sup>70</sup> SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr,1999. p.20. Para o autor os princípios especiais do Direito do Trabalho pátrio são os de proteção, in dubio pro-operário, norma mais favorável, condição mais benéfica, irrenunciabilidade, continuidade, igualdade de tratamento, razoabilidade e primazia da realidade.

<sup>71</sup> PLÁ, Américo Rodriguez. Op. Cit. p.239.

<sup>72</sup> PLÁ, Américo Rodriguez. **Princípios do direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, p. 339.

consagração da racionalidade dentro da esfera laboral, pois em meio as grandes multiplicidades de situações difíceis de catalogar e classificar, se tem tentado dissimular verdadeiras relações trabalhistas com aparências confusas<sup>73</sup>. Tal critério pode servir como distinção entre a simulação e a realidade. Leva o interprete e aplicador da lei a compreender os fatos muito além do que os olhos aparecem, onde não se podem prever as situações possíveis.

Por fim chega-se ao Princípio da Boa-fé, que embora seja um princípio geral do Direito<sup>74</sup>, tem uma ampla aplicação no Direito do Trabalho, em razão do intenso e permanente relacionamento entre o empregado e o empregador e/ou seus prepostos. Em meio ao contrato de trabalho é fundamental que as partes ajam com lealdade, onde ambas devem cumprir o respectivo pacto de Boa-fé, agindo com lealdade, lisura e probidade tanto na formação, quanto na execução do contrato de trabalho. De tal forma que o empregado cumpra suas obrigações, visando o melhor rendimento no trabalho, enquanto o empregador deve cumprir, por si só ou por seus prepostos, com lealdade e boa-fé, as obrigações que lhe cabem. Isto posto chegando a atingir a finalidade do contrato. Neste sentido, sem esquecer em que ponto foi pensada a proteção ao trabalhador, volta-se a analisar a premissa coletiva partindo do sujeito coletivo identificado como sindicato.

### **2.2.3 O Sindicato e suas funções: política, negocial e compositiva**

A própria possibilidade dos trabalhadores terem o direito de se associarem passou por diversas fases, foi aceita, depois considerada proibida, depois tolerada e depois na metade do século XX foi a atividade sindical classificada como um direito fundamental constando, inclusive, na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, onde lê-se em seu artigo XXIII que toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses. Acontece de forma definitiva o reconhecimento do Sindicato por parte do Estado, onde o mesmo, também, reconheceu a possibilidade de criação de entidades de classe econômicas, em respeito ao direito de representação coletiva e da isonomia na sociedade do trabalho.

---

<sup>73</sup> PLÁ, Américo Rodriguez. Op. Cit p.403.

<sup>74</sup> PLÁ, Américo Rodriguez. Op. Cit., p.426.

Segundo o Dicionário Brasileiro de Direito do Trabalho Sindicato é a organização dos trabalhadores para a defesa de seus direitos e interesses, individuais e coletivos e sua ascensão social. Em face do sistema legal, sindicato é também a organização do patronato para a defesa de seus direitos e interesses econômicos; no caso, não apenas dos empresários, mas de todos que mantenham empregados para a consecução de seus fins<sup>75</sup>. O sindicato é uma associação especial, com fins próprios (representar os interesses coletivos: econômicos ou profissionais) e organização peculiar, com atividades nas instâncias que o sistema jurídico lhe proporciona a representação, geralmente no âmbito administrativo e judicial.

Segundo Maurício Godinho Delgado<sup>76</sup> os sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representativas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de vida e trabalho.

Fábio Túlio Barroso transcreve a etimologia da palavra sindicato, onde provem do vocábulo francês *syndicat*. Em que *Syndic* era o dirigente da associação de classe e *syndicats* eram os associados. Quanto as funções o Sindicato tem várias podendo ser divididas em: de ordem material, de ordem política ou ideológica. Tendo em vista o reconhecimento do Estado da necessidade da juridificação dos conflitos de classes, dando por resposta o Direito do Trabalho. Amauri Mascaro Nascimento, por seu turno afirma que há divergências sobre as funções que ao sindicato devem ser permitidas, mas que a sua principal função é sem sobra de dúvidas a negocial. Nascimento elenca primeiro as funções representativas e a negocial e diz serem as mesmas funções próprias, mas que existem outras que geram divergências que são as assistencial, parafiscal, econômicas e política<sup>77</sup>.

A função política do sindicato está atrelada a admissão destas entidades de classe no sistema capitalista, pois é de suma importância para o dito sistema em sua característica de controle social<sup>78</sup>. O sindicato termina por funcionar como um instrumento de legitimação do próprio sistema político-econômico, pois ao ser obrigado a agir dentro de uma legalidade, o

---

<sup>75</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues; MARTINEZ, Luciano; MANNRICH, Nelson (Coord.). **Dicionário brasileiro de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p.300.

<sup>76</sup> DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p.1391.

<sup>77</sup> NASCIMENTO, Amauri. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2003. p. 253.

<sup>78</sup> NASCIMENTO, Amauri. Op. cit., p. 254. O autor assinala que é polemica a participação do sindicato na política apontando o entendimento de *Ojeda Avilés* com três posições que o mesmo pode seguir: apolítica, a política e a terceira a atuação política do Sindicato.

mesmo fica impossibilitado de se insurgir contra o aludido sistema<sup>79</sup>. Tal entidade é considerada como organizações sistêmicas, criadas para limitar a atividade recalcitrante dos insatisfeitos com o modelo produtivo de exploração de mão de obra, que vinham em meio aos crescentes debates ideológicos de cunho socialista, não se deve esquecer que no período acontecia a Revolução Russa de 1917.

Os sindicatos servem como um instrumento de manutenção do *status quo* econômico e de ordem na sociedade capitalista, em meio à ventania socialista. Tendo por base uma organicidade legal de entidades sistêmicas, já que estão inseridas na organicidade legal do aludido sistema. Não foram criados com o condão revolucionário, não é este seu *mister*. Revolucionar significa modificar estruturalmente um estado das coisas, situação totalmente incompatível com a função do instituto que tem por premissa a manutenção da ordem, nos limites da lei, sendo uma forma de controle do Estado, que determina seu grau e espaço de atuação. Os sindicatos foram criados para agir em conformidade com a ordem vigente, a partir do momento que vão de encontro com tais preceitos passam a ter outra classificação: agentes coletivos, que seria o de movimentos sociais, que podem, ainda, se desdobrar em sistêmicos ou antissistêmicos.

Outra função dos sindicatos é a negocial, segundo Nascimento<sup>80</sup> a Organização Internacional do Trabalho - OIT em sua convenção 98 incentiva a atuação negocial dos sindicatos, considerando a mesma como instrumento de paz social e de grande utilidade técnica jurídica que permite às próprias partes de uma disputa trabalhista a escolher as normas a serem observadas para a composição dos seus conflitos. É dado como função para as entidades sindicais, sobretudo, para as de base, que são os próprios sindicatos<sup>81</sup> a função de estabelecer condições de trabalho, desde que sejam superiores às mínimas que já foram proporcionadas pelo Estado. Com o uso da denominada autonomia privada coletiva, uma concessão do Estado, para que os sindicatos possam, por meio de um instrumento normativo (negociação coletiva) elaborar melhores condições de trabalho entre as partes da relação de trabalho.

Segundo Fábio Túlio Barroso a função negocial decorre do natural poder e dever de representação de interesses que o Direito do Trabalho concedeu às entidades de classe. Temos neste ponto, a função pacificadora, em um instrumento que leve paz aos interlocutores que

---

<sup>79</sup> BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de direito coletivo**. São Paulo: LTr, 2010. p.31.

<sup>80</sup> NASCIMENTO, Amauri. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2003. p.253.

<sup>81</sup> BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de direito coletivo**. São Paulo: LTr, 2010. p. 34.

possuem, conforme análises anteriores, interesses antagônicos: os capitalistas e os trabalhadores. A criação da disciplina jurídica conhecida por Direito do Trabalho vem proporcionar uma melhoria da condição social do trabalhador, inserindo-o na dinâmica capitalista e evitando insatisfações que os levassem a aderir a movimentos antisistêmicos. É importante salientar que na época em que foi pensado, lá no século XIX, evitaria futuras adesões a ideologias de esquerda.

Sobre a função negocial a ideia é que as negociações não podem ser a pior, contudo, excepcionalmente, poderá acontecer a redução das condições mínimas previstas na legislação do trabalho, justamente pelo uso da autonomia privada coletiva<sup>82</sup>. Por fim, tem-se a função compositiva das entidades sindicais. Tal função se caracteriza como uma atividade de parceria do poder público com as entidades de classe. Tem-se na figura do sindicato um colaborador com a administração, tal situação aconteceu no século XX em alguns países, mas vem ressurgindo com novo nome e significado.

### **2.3 A crise e a transição do Direito do Trabalho na virada do século XX**

Ao longo do texto pode-se perceber que o Direito do Trabalho teve seu processo de formação e consolidação ao longo dos dois últimos séculos. As fases de surgimento, sistematização e consolidação do dito Direito coincide com o aparecimento e a fortificação dos movimentos de massa dos trabalhadores. Delgado afirma que o Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema capitalista, mas fixou os controles para o dito sistema econômico.

Dividindo o Direito do Trabalho em fases Maurício Godinho Delgado afirma que a primeira fase, denominada de manifestações incipientes ou esparsas, era caracterizada pela condição desumana e a exploração da mão de obra ser realizada com a total omissão do Estado. A invenção da máquina e a sua aplicação à indústria provocaram uma revolução nos métodos de trabalho e nas relações entre patrões e trabalhadores. Sendo a segunda fase identificada a partir de 1848 até 1919 com a sistematização e consolidação do Direito do Trabalho. A terceira fase veio com a institucionalização do Direito do Trabalho em 1919 com a criação da Organização Internacional do Trabalho. Conforme já analisado ao longo do texto.

---

<sup>82</sup> BARROSO, Fábio Túlio. Op. cit., p.34-35.

Entretanto, está em curso uma quarta fase do Direito do Trabalho em que se dá uma crise e transição, tal fase abrangeria o final do século XX, iniciada especificamente na década de 1970, desenrolando-se até os dias atuais. Os fatores determinantes para tal crise, no entendimento de Maurício Godinho Delgado, foram: a crise do petróleo em 1973/1974, as novas formas de prestação laborativas e as vitórias eleitorais decisivas que consagraram a hegemonia desregulatória deste Direito<sup>83</sup>.

Retrocedendo um pouco no tempo, deve-se lembrar que a organização científica do Trabalho no início do século XX é conhecida por Taylorismo/Fordismo, que pregava como método e desenvolvimento a apreensão do modo de operação das máquinas pelo setor industrial e sua conseqüente retirada dos trabalhadores, deixando a cargo destes somente a execução das tarefas, diminuindo sua participação na elaboração do modo de produção, numa cultura de verdadeira alienação.

A conseqüência de tal método é a racionalização dos modos de trabalho, onde seu criador Frederick Winslow Taylor<sup>84</sup> ignorou os efeitos da fadiga e os aspectos humanos, psicológicos e fisiológicos das condições de trabalho. Nesse momento específico o mundo do trabalho vivenciou o fordismo<sup>85</sup>, expressão derivada do nome de Henry Ford, empresário que criou um novo modo de organização da produção, baseando-se em dois princípios complementares: a integração de esteiras ou trilhos nos diversos segmentos do processo de trabalho, fazendo com que as matérias-primas e transformação se desloquem e os trabalhadores fiquem fixos em seus postos de trabalho, fazendo cada um uma etapa do trabalho. O ápice do fordismo se deu no período posterior à Segunda Guerra Mundial, nas décadas de 1950 a 1960 do século XX, momento em que foi conhecido na história como os anos de ouro ou a Era de ouro<sup>86</sup>.

---

<sup>83</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2014. p.98-99.

<sup>84</sup> RIFKIN, Jeremy. **O Fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995. p. 52 e ss. Segundo o autor o principal responsável pela popularização do conceito de eficiência no processo econômico foi de Frederick W. Taylor. Seus princípios de “administração científica”, publicados em 1895, tornaram-se a referencia padrão para organizar o local de trabalho e não demoraram a ser empregados para organizar a própria sociedade. A eficiência passou a dominar o ambiente de trabalho e a vida da sociedade moderna, em grande parte por causa de sua adaptabilidade à cultura tanto da maquina quanto humana. A mania da eficiência tomou conta do EUA na segunda e terceira décadas do século XX. Muitos acreditavam que, tornando-se mais eficientes, poderiam reduzir a quantidade de trabalho individual necessário para realizar uma tarefa e, com isso, alcançar mais riquezas e mais tempo livre. Sociedades da eficiência foram estabelecidas em escritórios, fábricas escolas e instituições cívicas em todo o país.

<sup>85</sup> TEODORO, Maria Cecilia Máximo. **O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p.38.

<sup>86</sup> HOBBSAWM, E. J. **Era dos extremos: o breve século XX:1914-1991**. São Paulo:Companhia das Letras, 1995, p.253.

Com as transformações sofridas no processo produtivo e na organização do trabalho, cresceram as doenças profissionais, bem como os problemas exacerbados pela flagrante desigualdade social. Em meio a um emaranhado de fatores e com vistas à manutenção do próprio capitalismo se inicia a prática dos serviços sociais para amenizar estas dificuldades sociais. Desenvolve-se o Estado do Bem-Estar Social, o *Welfare State*. Tal Estado surgiu nos países europeus devido à expansão do capitalismo após a Revolução Industrial e ao movimento de um Estado Nacional objetivando à democracia e pela emergência de movimentos de massa que passaram a demandar maior segurança socioeconômica. Passou a considerar de responsabilidade estatal a manutenção e o provimento de garantias para tornar possível e mais justo o convívio em sociedade.

Em conformidade com este tempo vem o pensamento de John Maynard Keynes, daí o nome Keynesianismo, foi primordial para pensar a congruência de que a renda dos trabalhadores, garantida pelo pleno emprego, gera verdadeira demanda de consumo, criando um efeito estimulante nas economias que atravessavam recessão após a crise de 1929. Segundo Everaldo Gaspar o economista Keynes via o capitalismo como um sistema econômico essencialmente instável que tende constantemente ao desequilíbrio, razão pela qual seria imprescindível a presença do Estado na Economia<sup>87</sup>. Maynard Keynes reintroduz o Estado no cenário das economias nacionais.

Com a revolução Keynesiana o Estado se encarregou de regular a renda total disponível na economia, mediante compra de bens e de serviços e garantiu um poder de compra suficiente para adquirir tudo aquilo que a força de trabalho pode produzir, permitindo um alto grau de emprego. Entretanto este sonho sofreu forte abalo com a crise econômica deflagrada na década de 1970. O *Welfare State* dependia do sucesso do modelo fordista, que floresceu no pós-guerra. A crise do petróleo nos anos 1970 gerou uma inflação de custos, que se mantendo os níveis anteriores de salários e de lucros, alargaram-se mais os preços dos produtos, propiciando elevada inflação<sup>88</sup>. A crise do petróleo tem fundamento nos choques empreendidos nos anos de 1973/1974 e 1978/1979, que elevaram o preço do petróleo e geraram recessão e desemprego.

Além do choque do petróleo as novas políticas surgidas nos anos 1980 para o enfrentamento da crise, de cunho liberal-monetarista, incrementaram a concentração de renda,

---

<sup>87</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar. **Direito do trabalho e pós-modernidade**. São Paulo: LTr, 2005. p.70 e ss.

<sup>88</sup> TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p.41.

cumulada com a redução da intervenção estatal e diminuição das políticas sociais, causando por consequência o enfraquecimento dos sindicatos pelo alto desemprego, terminando por colocar em xeque o próprio Estado de Bem-Estar Social. No final dos anos 1970 um grupo de pensadores sociais e econômicos, que mais tarde receberiam a alcunha de neoliberais, consideravam o Estado muito centralizador e viam o mundo como algo aberto, onde o investimento, o emprego e a renda fluiriam para onde as condições fossem mais receptivas. Argumentavam, também, que a menos que os países reduzissem os títulos de crédito, que haviam se acumulado desde a Segunda Guerra Mundial para a classe operária industrial e o setor público burocratizado, e a menos que os sindicatos fossem domados, o prognóstico seria a desindustrialização que se aceleraria, com um gradativo aumento do desemprego e um baixo crescimento econômico.

Tais economistas pediam medidas drásticas, e encontraram em Margaret Thatcher e Ronald Reagan líderes dispostos a concordar com suas análises e coloca-las em prática. Com as vitórias eleitorais na Inglaterra de Margaret Thatcher em 1979 e nos Estados Unidos de Ronald Reagan em 1980<sup>89</sup> e na Alemanha de Helmut Kohl em 1982 levaram ao poder a hegemonia deste pensamento desregulatório do Estado de Bem-Estar Social e flexibilizatório do Direito do Trabalho<sup>90</sup>

Em contrapartida, com a queda do muro de Berlim no início da década de 1990, com o consequente desmonte dos regimes socialistas e a elevação das taxas de juros internacionais, o modelo fordista é, fatalmente, quebrado, considerado rígido. A queda do muro de Berlim é, na verdade, o momento apologético da vitória do sistema capitalista sobre o socialista. Culminando em uma falta de utopia<sup>91</sup>, uma única via, em meio aos vendavais da ascensão do

---

<sup>89</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2014. p.99.

<sup>90</sup> TEODORO, Maria Cecília Máximo. Op. Cit., p.43.

<sup>91</sup> LEFORT, Bernard (coordenador). **Sobre o fim da História**. Petrópolis: Vozes, 1994.p. 55. Neste livro estão pontos discutidos em conferências realizadas em Montpellier em meio as controvérsias levantadas por Fukuyama em torno do tema (O fim da História) analisando a queda do muro de Berlim, a liberdade reencontrada pelos países do bloco socialista, o esfacelamento da URSS, marcaram, sob diversos aspectos, o fim de uma época nascida da Segunda Guerra Mundial e dos anos de guerra Fria. Um artigo de Francis Fukuyama, publicado na França em novembro de 1989 na revista *Commentaire*, concluía que essas mudanças maiores, com a morte do comunismo, o triunfo dos valores da democracia e a superioridade dos princípios da sociedade liberal, seriam o “fim da História”. Jean-Claude Michéa analisa o fato de que Francis Fukuyama tratar-se de um digno funcionário de Departamento de Estado americano, lançado no cenário mundial depois de ter escrito um pequeno artigo em uma revista bastante austera, a *National Interest*. Coloca como ideia central a tese de que as transformações que estão ocorrendo atualmente nos países do Leste Europeu, esta aparente evaporação das ditaduras comunistas, não significa simplesmente o fim do comunismo, mas essencialmente o fim da própria história. Essas transformações implicariam na tomada de consciência pela humanidade de que não há um “além” da sociedade atual. A sociedade atual é a sociedade industrial, capitalista e mercantil que constitui nossa modernidade, dissipa-se as últimas ilusões e que não havendo mais o que fazer aprenda a administrar o que já

capital.

O neoliberalismo<sup>92</sup> chega à esteira da globalização e das novas tecnologias telemáticas de encurtamento das distâncias e das fronteiras entre os países, são utilizadas como as bandeiras da vitória. E a nova ordem agora é flexibilizar. Disseminou-se um novo padrão de desenvolvimento produtivo, denominado, de pós-fordismo, toyotismo<sup>93</sup> ou modelo flexível com forte aporte na tecnologia da informação.

Conclui-se com as afirmações de Monereo Perez<sup>94</sup>: o Direito do Trabalho veio para facilitar o funcionamento da economia e assegurar a melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores para manter a estrutura do capital. Ele se insere na lógica do capitalismo, pois o conserva no poder. Cumpre, ainda, uma função política, que é equilibrar as forças em oposição. Nesse contexto, o Direito do Trabalho é uma legislação de compromisso social e foi marcado pelo caráter de transação que acaba planteando a exigência de um esforço de colaboração entre as forças sociais, aparecendo o fenômeno da concertação social (pacto social) com o sim presencial do Estado na adoção do acordo de compromisso.

Sobre a premissa da única alternativa, do fim da história, as fábricas, como se conhecia antes, se desmontam. A corrida agora é pelo país que tem uma legislação mais branda, pois menos impostos aumentam a lucratividade da empresa. Vive-se o tempo da empresa flexível, a empresa enxuta, a empresa liofilizada. A empresa não mais se espelha nas premissas do Taylorismo/Fordismo horizontalizada, esses modelos agora são considerados arcaicos e *démodés*.

Com o discurso neoliberal, em que se prega uma pretensa desregulamentação legal, com um total abstencionismo Estatal, de maneira tal que o mercado possa ter controle em influenciar todas as relações humanas na busca desenfreada do despertar dos desejos<sup>95</sup>, pois

---

existe.

<sup>92</sup> Será tratado no capítulo terceiro. Mas aqui se pode adiantar que os teóricos do mesmo foram Milton Friedmann e Friedrich Von Hayek (o Caminho da Servidão)

<sup>93</sup> TEODORO, Maria Cecilia Máximo. **O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.p. 44. “O novo método, rotulado de toyotismo, numa referência à empresa japonesa Toyota,.”

<sup>94</sup> MONEREO PÉREZ, José Luis. **Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho Flexible del Trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996.

<sup>95</sup> DUFOUR, Dany-Robert. **A arte de reduzir as cabeças**: sobre a nova servidão na sociedade ultraliberal. Rio de Janeiro: Companhia de Freud, 2005. O desejo por consumir, do capitalismo vai fazer com que o mesmo consuma a si mesmo. A economia de mercado precisa estar em constante de expansão para subsistir. Só que os recursos do planeta são limitados e estamos no fim da linha.

para atingir essa meta deve seduzir e continuar seduzindo os possíveis consumidores e afastando os possíveis competidores.

A premissa da organização toyotista é enxugar é a externalidade dos serviços para, assim, “melhorar a qualidade dos serviços”. Essa nova organização de trabalho utiliza menos espaço humano, menos espaço físico, menos investimento em ferramentas e menos tempo de engenharia para desenvolver um novo produto. A empresa, que possui um inventário computadorizado, juntamente com melhores comunicações e transportes mais rápidos, não precisa mais manter enormes estoques: é o sistema *just in time*.

Tal situação quebra a expectativa de permanência e a própria sociabilidade que existia na empresa fordista. Os trabalhadores perdem essa “segurança” de continuidade, com instabilidades e jornadas diferenciadas vivenciam um ambiente de acirramentos de disputadas em sua própria classe<sup>96</sup>. Diante deste quadro de “crise” do Direito do Trabalho, o mesmo se vê ameaçado por essa de reestruturação produtiva flexibilizadora e desregulamentatória que em meio à pós-modernidade vem modificando as características de contratação laboral e desafiando frontalmente os princípios que formam o Direito do Trabalho como ramo especializado.

---

<sup>96</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2002.p.24.

### 3 A FLEXIBILIZAÇÃO, A DESREGULAMENTAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO EM MEIO AO “CANTO DA SEREIA” DAS POLÍTICAS NEOLIBERAIS

#### 3.1 Uma introdução a Teoria da Flexibilização na pós-modernidade

Fazendo uso do adágio popular “Quem viver verá”, analisa-se que as tensões e distensões que permeiam o século XXI levam a crer que vivesse um momento de ruptura de época<sup>97</sup>, haja vista, todas as mudanças tecnológicas e suas implicações na geopolítica mundial. Lyotard, em seu livro “A condição pós-moderna”, inaugura uma “ode” ao conceito de pós-modernidade, mas a qualquer observador mais atento, apesar de sua propalada mudança no paradigma das metanarrativas, ainda se está mergulhado em inúmeras instituições criadas no período moderno, sobretudo, no campo do Estado<sup>98</sup>.

Entretanto, é um momento de reflexão, em meio a tantos discursos de perigos e crises de modelos, como a democracia, a economia, a governabilidade e porque não dizer, crise do emprego regulamentado. Acontece uma ditadura econômica, um estado de exceção econômico, em que seu discurso legitimamente, (e por tal discurso entende-se a situação em que especialistas e atores sociais envolvidos no processo reiterando determinados discursos em que diante da impossibilidade fática de conhecer o real e a verdade de forma absoluta, a argumentação surge como estratégia de construção de consensos ou de persuasão.) em nome de uma “segurança” se tem justificado a perda de direitos sociais, duramente conquistados na seara do trabalho e da previdência social.

Como o objeto analisado nesta dissertação é o anteprojeto de lei Acordo Coletivo com Propósitos Específicos e o projeto de lei 04193 de 2012, e, ser a problemática questionar se os mesmos podem ser enquadrados, mesmo que veiculados como métodos flexibilizadores de

---

<sup>97</sup>COSTA, Alexandre Araújo. Cartografia da racionalidade moderna. In: **Sociedade e Diferença**. Milovic, Miroslav; Sprandel, Maia; Costa, Alexandre Araújo; Nascimento, Wanderson Flor do (orgs.) Brasília: Casa das Musas, 2005.p. 20.

<sup>98</sup> HOBBSHAWM, Eric. **Era dos extremos: o breve século XX : 1914-1991**. São Paulo: Companhia das Letras,1995. p. 227. O Historiador cita que a invenção da polícia, moeda, governo, além das chamadas tradições nacionalistas agregadoras do povo, ajudaram a legitimar os mitos nacionais, e a criar o núcleo organizativo do Estado Moderno caracteriza-se, entre outros aspectos, por meio da introdução de um central e contínuo sistema tributário, um central comando militar, pelo monopólio do uso da violência e por uma administração burocrática.

uma lei rígida, como dispositivos que tem por consequência a desregulamentação da legislação trabalhista. Antes de enfrentar as análises dos dois elementos técnicos jurídicos, a ser realizada no próximo capítulo, é necessária uma introdução sobre a tão difundida teoria da flexibilização trazida pela globalização no período pós-moderno.

O discurso sobre a flexibilização do Direito do Trabalho<sup>99</sup> é, muitas vezes, utilizado como fundo de argumentação político-econômico, e, porque, não dizer sociológico, para um novo projeto de reforma (ou desregulamentação) no âmbito laboral, projeto este que prevê a possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado, situação em que, segundo seus propositores, traria uma “segurança jurídica”<sup>100</sup> na implantação de convenções e acordos coletivos perante a Justiça do Trabalho. Negociações Coletivas de trabalho, estas, que pautadas, sobre, uma forte influência ideológica do neoliberalismo, que, ao amparo da globalização, entre outros projetos, se propõem à legitimação de práticas políticas antissociais, que corroboram para o processo excludente e marginalizante<sup>101</sup> da grande maioria da população em todo o mundo ao induzir à redução das funções de promoção social por parte do Estado.

Conceituando o que vem a significar a Globalização<sup>102</sup> pode-se utilizar o Dicionário brasileiro de direito do trabalho, que define a globalização como um processo socioeconômico que intensifica o intercâmbio entre os diversos países, no plano internacional, a mercê das facilidades proporcionadas pelo progresso tecnológico, devido à informatização e ao desenvolvimento dos meios de comunicação e transporte. Trata-se de um conjunto de fatores que determinam a mudança dos padrões de produção, criando uma nova divisão internacional do trabalho.

---

<sup>99</sup> Alguns autores analisados: Luiz Carlos Amorim Robortella em seu livro “O Moderno Direito do Trabalho, José Pastore no livro “Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva”, bem como os elementos técnicos jurídicos objeto desta dissertação (o anteprojeto de lei Acordo Coletivo com Propósitos Específicos e a PL 04193 de 2012.

<sup>100</sup> Esse termo é utilizado na Cartilha do Acordo Coletivo com Propósitos Específicos organizado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista como uma forma de conscientização da necessária implantação deste modelo.

<sup>101</sup> SOARES Filho, José. **Sociedade pós-industrial** – e os impactos da globalização na sociedade, no trabalho, na economia e no Estado. Curitiba: Juruá, 2007. p.19. Segundo o autor o que se questiona é o modelo excludente que esse processo vem esboçando ao longo das últimas décadas, como via única (sem alternativa) para o desenvolvimento, que resulta em acúmulo de benefícios para uma pequena parcela da sociedade e carência de meios de vida para grande contingente da população, em todos os países, principalmente nos subdesenvolvidos. (...) No campo das relações laborais, seus efeitos incidem diretamente no contrato de trabalho, **precarizando-o por meio de medidas de flexibilização e desregulamentação, que importam em redução dos benefícios adquiridos pelos trabalhadores numa longa trajetória de lutas.** (grifo nosso).

<sup>102</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues; MARTINEZ, Luciano; MANNRICH, Nelson (Coord.). **Dicionário brasileiro de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2013. p. 218.

Segundo Miriam Limoeiro-Cardoso<sup>103</sup> uma vez globalizada a concorrência é preciso garantir a competitividade e para isso é preciso enxugar a produção. Tal globalização é apresentada como o equivalente a modernidade e inevitável, só restando ao mundo se adaptar, pois quem remar contra se arrisca a perder a possibilidade de crescimento econômico e desenvolvimento.

Fábio Túlio Barroso<sup>104</sup> analisa que o fenômeno da globalização envolve uma gama de aspectos, originalmente impondo um padrão econômico de valores, que termina por refletir no social e, por conseguinte no jurídico, que serve como meio institucional de imposição e sustentação tanto da globalização, quanto do neoliberalismo, que é definido como (...) a expressão do velho liberalismo em nossa época, a substituição do sonho de um Estado de bem-estar pelo jogo do mercado, um jogo que se diz livre, mas onde predomina um capital internacional cada vez mais ganancioso e assustador pela sua extrema mobilidade. A filosofia do neoliberalismo é a da minimização ou eliminação da intervenção do estado na economia e nos conflitos sociais, a restauração do contratualismo do século XIX, a prevalência do negociado entre as partes<sup>105</sup>.

Partindo dos conceitos acima dispostos tal capítulo se propõe a analisar o tempo pós-moderno com o processo socioeconômico da globalização e a doutrina neoliberal, em que pese o desencadeamento de uma teorização da necessidade da flexibilização no Direito do Trabalho Brasileiro, fato que já está presente na Constituição da República de 1988 em seu artigo 7º em que possibilitou a modificação do salário e da jornada de trabalho, mesmo *in pejus*, desde que disposto em acordo ou convenção coletiva. A questão é debater a importância da globalização para a ideologia das políticas neoliberais e sua consequente flexibilização (desregulamentação) do Direito do Trabalho.

---

<sup>103</sup> LIMOEIRO-CARDOSO, Miriam. **Ideologia da globalização e (des)caminhos da ciência social**. In: Globalização excludente, desigualdade, (org) Pablo Gentil. Petrópolis: Vozes, 1999. Pp.96. Segundo a autora a globalização da economia vem se firmando como certeza e inevitabilidade. A mesma promovida pelas forças do mercado, que podem finalmente agir em liberdade depois de abolir as restrições que o Estado lhes havia imposto. Nesse sentido ela se funda com a ideologia do pensamento único, a qual decretou que somente uma política econômica é possível de agora em diante e que somente os critérios do neoliberalismo e do mercado (competitividade, produtividade, livre-troca, rentabilidade, etc.) permitem a uma sociedade sobreviver num planeta que se tornou uma selva concorrencial.

<sup>104</sup> BARROSO, Fábio Túlio. **Direito flexível do trabalho: abordagens críticas**. Recife: Editora Universitária da UFPE, 2009. p.29 e ss.

<sup>105</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues; MARTINEZ, Luciano; MANNRICH, Nelson (Coord.). **Dicionário brasileiro de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p.233.

### 3.1.1 O pós-modernismo, a globalização e a doutrina neoliberal

Dany-Robert Dufour<sup>106</sup> analisa, em sua obra *a arte de reduzir as cabeças*, que o pós-modernismo vem caracterizado pelo esgotamento das grandes narrativas de legitimação, notadamente a religiosa e a política. Em contraponto a crença no progresso linear, nas verdades absolutas, no planejamento racional de ordens sociais ideais. O pós-moderno vem privilegiando a heterogeneidade, a diferença e uma profunda desconfiança dos discursos universais ou totalizantes<sup>107</sup>.

Em torno destes questionamentos filosóficos, no plano da política econômica viu-se o desenvolvimento do individualismo, a progressiva diminuição do papel do Estado, a supremacia da mercadoria em relação a qualquer outra consideração, seja social ou moral. De acordo com as palavras do autor vive-se “o reinado do dinheiro”<sup>108</sup>, com a modificação das estruturas sociais atreladas a um poderoso aporte tecnológico informacional. Dufour afirma que tais fatos devem ser tomados como sintomas a indicar que o advento da pós-modernidade não deixa de ter uma relação com o que, hodiernamente, conhecemos como neoliberalismo<sup>109</sup>.

Como já se conceituou o neoliberalismo e se definiu que o mesmo tem profunda relação com o período pós-moderno, passa-se a analisar o que Agostinho Ramalho Marques Neto<sup>110</sup> chama dos três eixos básicos da ideologia neoliberal, a saber, a desigualdade, a competição e a eficiência. O mesmo explica que a desigualdade, aqui, não deve ser entendida somente no sentido de uma exclusão econômica e social, ela consiste, sobretudo, numa situação de dissimetria entre os competidores no mercado econômico, a qual é apresentada como favorável à competição e, por via de consequência, ao desenvolvimento do mercado de acordo com seus ideários.

Tanto Marques Neto, quanto Milton Santos<sup>111</sup> afirmam que o neoliberalismo é um

<sup>106</sup> DUFOUR, Dany-Robert. **A arte de reduzir as cabeças**. Sobre a nova servidão na sociedade ultraliberal. Companhia de Freud. 2005. p. 25.

<sup>107</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 2013. p. 19.

<sup>108</sup> **"Deus não morreu. Ele tornou-se Dinheiro"**. Entrevista com Giorgio Agamben. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/noticias/512966-giorgio-agamben>>. Acesso em: 02 jul. 2014.

<sup>109</sup> CASTELO, Jorge Pinheiro. **O Direito Material e Processual do Trabalho e a Pós-Modernidade: a CLT, o CDC e as repercussões no novo código civil**. São Paulo: LTr, 2003. p.147

<sup>110</sup> Segundo o psicanalista Agostinho Ramalho Marques Neto em entrevista no programa: Justiça do Trabalho na TV (que é produzido pela Assessoria de Comunicação Social do TRT de Santa Catarina). Disponível em: <[http://www.youtube.com/watch?v=qjhWNNld\\_qw](http://www.youtube.com/watch?v=qjhWNNld_qw)>. Acesso em 10 maio 2014.

<sup>111</sup> SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. Rio de

contraponto as políticas de bem estar social de matriz keynesiana, entendendo tais políticas sociais como custos e desperdício de dinheiro público. Everaldo Gaspar Andrade<sup>112</sup> observa que apesar das teorias neoliberais aparecerem na década de 1930, as tentativas de destruição do modelo Keynesiano começaram na década de 1960 com o retorno a ideia segundo a qual a vida econômica é regida por uma ordem natural formada a partir das livres decisões individuais. A supremacia técnica do neoliberalismo vai se configurando por meio da chamada Escola de Chicago, liderada por Milton Friedman e seu pensamento econômico monetarista. Esta escola tinha por tese a defesa de que a estabilidade econômica logra-se unicamente mediante a adoção de medidas monetárias baseadas nas forças de mercado. Os mecanismos de concorrência e as forças do “livre mercado” devem se impor à intervenção do Estado, que deve limitar-se à aplicação de uma política monetária adequada direcionada à estabilidade econômica.

Retornando ao debate proposto pelo psicanalista Agostinho Ramalho Marques Neto e seus eixos, chega-se ao ponto da competição, que se caracteriza como o próprio motor da economia de mercado, ocupando um lugar inquestionável no desenvolvimento da economia. Fomentando uma “ideologia do êxito” e de uma sociedade de “vencedores e perdedores”. Resultando daí uma estruturação perversa das relações econômicas, nos moldes de um autêntico darwinismo social, em que vence sempre o mais forte. E o “mais forte”, tanto neste contexto quanto no mundo da natureza, é simplesmente o mais bem adaptado. Conclui Marques Neto que a exclusão social é endêmica ao neoliberalismo<sup>113</sup>.

A eficiência técnica é, segundo o autor, o terceiro elemento deste tripé e está a serviço da competição, pois é preciso ser eficiente para obter êxito na competição. Não basta competir; é preciso competir bem. Assim como a ênfase à lei da competição conduz a um quadro de darwinismo social, a ênfase posta na eficiência técnica tende a legitimar a ideologia segundo a qual “os fins justificam os meios<sup>114</sup>”. O agente adequado dessa eficiência técnica a serviço da competição é aquele que é extremamente capacitado quanto aos meios que emprega no seu trabalho, mas incapaz de avaliar criticamente os fins a que sua prática pode conduzir. Nesse sentido reverbera a “competência técnica e a indiferença ética” em que um

---

Janeiro: Record, 2012.

<sup>112</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar. **Direito do trabalho e pós-modernidade**. São Paulo: LTr, 2005.p.71.

<sup>113</sup> Segundo o psicanalista Agostinho Ramalho Marques Neto em entrevista no programa: Justiça do Trabalho na TV (que é produzido pela Assessoria de Comunicação Social do TRT de Santa Catarina). Disponível em: <[http://www.youtube.com/watch?v=qjhWNNld\\_qw](http://www.youtube.com/watch?v=qjhWNNld_qw)>. Acesso em 10 maio 2014.

<sup>114</sup> Idem.

discurso sedutor visa a legitimação das “regras do jogo”<sup>115</sup>. Um discurso, que se embasando em um conteúdo econômico monetarista, vem permeando a vida do sujeito.

Em continuidade às premissas pós-modernas Stuart Hall<sup>116</sup> discute a identidade cultural na pós-modernidade analisando a figura do sujeito imerso a fragmentação, ao processo de descontinuidades que leva o projeto de identificação cultural a tornar-se provisório, variável e problemático. O autor parte das premissas de que o Iluminismo define o sujeito como uma pessoa centrada, unificada, dotada da capacidade de razão, de consciência e de ação. Afirma que o filósofo René Descartes (1596-1650) teve um papel central em meio a esse equacionamento racional do homem, pois o mesmo ao distinguir a substância espacial (matéria) e a substância pensante (mente), nessa última substância colocou o sujeito individual, constituído por sua capacidade para raciocinar e pensar. “*Cogito, ergo sum*” era a máxima cartesiana: penso, logo existo. E essa máxima é a que perpassa em grande parte segundo o autor o mundo ocidentalizado, o conceito de que o sujeito é racional, pensante e consciente, situado no centro do conhecimento<sup>117</sup>.

A partir da construção do sujeito racional moderno<sup>118</sup>, constroem-se as verdades e as formas que embasam essas verdades. E a preocupação do capítulo em definir esse ideal racional é a necessidade de explicitar as políticas de caráter hegemônico e uniformizador que, com base em um discurso modernizante, racionalizado e em busca de um progresso e civilidade dizimou o diferente, que passou a ser nomeado como o oposto ao racional: irracional, ilógico, incivilizado, inculto e ultrapassado. Tal como encontramos na Cartilha do anteprojeto de lei do ACE, que será discutido no próximo capítulo, o discurso é centralizado na sua “verdade” de que a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 está ultrapassada, é rígida e “engessa” as possibilidades de negociação coletiva, o que dificulta a democratização

<sup>115</sup> PASTORE, José. **A agonia do emprego**. São Paulo: LTr, 1997. p. 81. Em seu livro versando sobre os direitos flexíveis, Pastore reafirma que existem as regras do jogo, mas o resultado é “problema” dos jogadores.

<sup>116</sup> HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2006. p.26. Com propriedade o autor expõe: Muitos movimentos importantes no pensamento e na cultura ocidentais contribuíram para a emergência dessa nova concepção: a Reforma e o Protestantismo, que libertaram a consciência individual das instituições religiosas da Igreja e a expuseram diretamente aos olhos de Deus; o Humanismo Renascentista, que colocou o Homem (sic) no centro do universo; as revoluções científicas, que conferiram ao Homem a faculdade e as capacidades para inquirir, investigar e decifrar os mistérios da Natureza; e o Iluminismo, centrado na imagem do Homem racional, científico, libertado do dogma e da intolerância, e diante do qual se estendia a totalidade da história humana, para ser compreendida e dominada.

<sup>117</sup> HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Op. Cit. p.30.

<sup>118</sup> COSTA, Alexandre Araújo. **Cartografia da racionalidade moderna**. In: Sociedade e Diferença. Milovic, Miroslav; Sprandel, Maia; Costa, Alexandre Araújo; Nascimento, Wanderson Flor do (orgs.) Brasília: Casa das Musas, 2005. São, segundo Costa, paradigmas do pensamento moderno: a racionalidade, a universalidade e a emancipação. Paradigmas esses que são desconstruídos no final do século XIX, com os conceitos de Nietzsche e de Freud, sobre a existência de forças irracionais que agem sobre o homem.

das relações de trabalho<sup>119</sup>.

Sobre a lógica civilizatória, o que tem se sustentado até hoje a ideia de Direitos Humanos universais. É preciso refletir sobre esse conceito de universal<sup>120</sup>, pois em grande medida, esse universal é eurocêntrico<sup>121</sup> e não tem como contemplar a universalidade, e muito menos a fundamenta-lo<sup>122</sup>. Esse discurso racional, de verdade absoluta, pensamento único, utilizada como estratégia de construção de consensos ou de persuasão: a nossa verdade, a verdade dos vencedores, a verdade dividida entre direita e esquerda como diz Bobbio.

Lembrando que não é essa a tratativa da presente dissertação, por isso o tema é abordado de uma forma extremamente sintética, haja vista, o interesse está em indicar que o uso do Direito<sup>123</sup> enquanto mecanismo de legitimação de discursos com conteúdo de verdades óbvias, mas ao mesmo tempo bastante distorcidas a interesses hegemônicos e alienígenas para com os direitos sociais de proteção aos trabalhadores.

---

<sup>119</sup> COSTA, Alexandre Araujo, **Cartografia da racionalidade moderna**. op.cit.p.24. Nesse sentido o autor analisa que: a questão em torno do culturalismo que tende a colocar a diversidade cultural em museu, em bibliotecas especializadas no trato com o diferente, com o exótico. E arrogante o universalismo, sobretudo, com base no discurso civilizador, o que é bom, o que é certo, o que é democrático. Em nome desse universalismo se matou e ainda se mata muito ser humano. Não existe linearidade na história, não tem respaldo a máxima seria que o auge da civilização foi a europeia, e que as outras civilizações se encontrariam em situações inferiores. Esse discurso progressista de que se desenvolvessem poderiam chegar a civilização europeia, e só para se sedimentar o padrão europeu. Não podemos aceitar a linearidade isso já ultrapassado na historiografia moderna.

<sup>120</sup> MOUFFE, Chantal. **O regresso do político**. Lisboa: Gradiva, 1996. Não há muito dizíamos, ao som de grande fanfarra, que a democracia liberal tinha vencido e que chegáramos ao fim da história. Mas aí, longe de ter proporcionado uma transição suave para a democracia pluralista, em muitos locais o colapso do comunismo parece ter aberto caminho a um ressurgimento do nacionalismo e a emergência de novos antagonismos. Os democratas ocidentais assistem atônitos a eclosão de diversos conflitos étnicos, religiosos e nacionalistas que pensavam pertencer a eras passadas. Em vez da apregoada nova ordem mundial da vitória dos valores universais e da generalização de identidades pós-convencionadas, assistimos a uma explosão de particularismos e a um crescente desafio ao universalismo ocidental.

<sup>121</sup> BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

<sup>122</sup> DOUZINAS, Costas. **O fim dos direitos humanos**. São Leopoldo: Unisinos, 2009.p. 222. Com a modernidade, muita coisa foi alterada, mas restou inalterada a identificação da verdade com uma descrição fiel da realidade, de forma que as concepções modernas continuaram tratando as artes e as ciências como formas de representar do mundo. Se as representações medievais foram sendo consideradas cada vez mais toscas, pueris até, em seu “irrealismo”, as representações antigas foram julgadas merecedoras da maior deferência, pois antiguidade greco-romana fornecia muitos modelos que o renascimento fixou como modelos a serem seguidos. Como não se supunha ainda que talvez o mundo fosse uma invenção nossa, o desafio do homem era compreender o mundo, desvendar suas leis, descobrir o modo do seu funcionamento. Quem enfrentou este desafio talvez acreditasse estar criando uma nova arte, uma nova filosofia ou um novo homem, mas não acreditava estar moldando um mundo novo, e sim desvelando uma realidade que, embora sempre tenha existido, não era devidamente conhecida. Para eles, não se tratava de uma revolução (ligada à criação de uma nova ordem), mas de um renascimento (ligada ao retorno à verdade e aos valores esquecidos).

<sup>123</sup> BARROSO, Fábio Túlio. **Direito flexível do trabalho**: abordagens críticas. Recife: Editora Universitária da UFPE, 2009. p.31.

### 3.1.2 A Ideologia em tempos flexibilizados

Chantal Mouffe<sup>124</sup> em seu livro “o regresso do político” pensa o espaço político dentro da dinâmica estabelecida pelos chamados “democratas liberais” que uma vez vencido o fantasma do socialismo iriam-se constituir/levar o pensamento democrático em/para todo o mundo. Comemorando a queda do Muro de Berlim e do socialismo real, no fim da década de 1980, vem o fim da história, que uma vez morta, torna a sociedade capitalista do início do século XXI como fim inevitável ter a vida humana sendo regulada pelo capital<sup>125</sup>.

Conforme já alinhavado ao longo do texto, Mouffe identifica a hegemonia do pensamento único, trazido pelo consenso de Washington, como forma de construir crenças e valores estabelecendo no político um espaço ilusório de harmonia, tirando, eclipsando o conflito social, (que no entendimento da autora tem papel central para que as paixões humanas possam aflorar, pois no seu entendimento o homem se move por paixão ou interesses). Nesse modelo de política não se percebe a especificidade do político em sua dimensão de conflito/decisão e não apreende o papel constitutivo do antagonismo na vida social. Por meio de um falso consenso que se chega a uma proposta ideologizada<sup>126</sup>.

Marilena Chauí<sup>127</sup> conceitua ideologia como ocultamento das realidades, por onde os homens legitimam as condições sociais de exploração e dominação, fazendo com que pareçam verdadeiras e justas. Pedro Demo afirma que é aquilo que vem a frente, na dianteira. A prima-irmã da propaganda. Um discurso que busca a universalidade e vai se tornando tão perfeito, tão corriqueiro, tão comum que passa a ser endossada por todos. O conceito de Ideologia usado como legitimação de discursos chega a ser parente próximo do erro, do engodo e da ilusão<sup>128</sup>.

<sup>124</sup> MOUFFE, Chantal. **O regresso do político**. Lisboa: Gradiva, 1996.

<sup>125</sup> Idem. Tendo por desejo pensar um novo modelo de Democracia, que resgatasse a importância do pluralismo e uma nova forma de ver a política, a aludida autora se utiliza da teoria do discurso, com base na filosofia da linguagem e a teoria psicanalítica em autores como: Roland Barthes, Ludwig Wittgenstein, Jacques Lacan e Jacques Derrida. De tal monta passa a compreender a Democracia como o jogo inacabado ou a democracia por vir, sempre em movimento.

<sup>126</sup> DEMO, Pedro. **Ciência, ideologia e poder**: uma sátira as ciências sócias. São Paulo: Atlas, 1988. O autor define que a ideologia opera como um poderoso instrumento de dominação de classe por meio de mecanismos como a inversão, o ocultamento, a naturalização, a justificativa e a apresentação do particular como fosse universal.

<sup>127</sup> CHAUI, Marilena. **O que é Ideologia**. São Paulo: Brasiliense, 1980. p.21.

<sup>128</sup> DEMO, Pedro. Op. Cit. p. 14-15 (grifo nosso). Ao falarmos de mentira, estamos visualizando o ponto culminante da exacerbação ideológica, dentro da compreensão da ideologia como sombra necessária do poder.

Sobre a necessidade da ideologia na sociedade Zigmunt Bauman<sup>129</sup> discorre que o ser humano é obcecado por questões e angustias escatológicas. Os humanos sentem a necessidade de pensar uma identidade, que se formaria por uma ilusão socialmente necessária para a conjuntura de discurso e poder. Quem sou? De onde vim? Para onde vou? São as questões mais recorrentes de toda a existência humana. O humano precisa de explicação, precisa de um motivo, de uma razão para estar vivo. Nesse momento entra a Ideologia.

Uma questão levantada pelo autor<sup>130</sup> e que se coaduna com a reflexão sobre a ideologia e sua utilização, é o discurso de mobilidade que se tornou um dos pontos mais discutidos deste século com a Globalização da economia<sup>131</sup>, o fim das fronteiras para o mercado, as empresas transnacionais<sup>132</sup>, o *boom* da telemática com a internet, fez com que os padrões econômicos, sociais e políticos deixassem à esfera local e passaram a agir mundialmente, a mobilidade neste contexto é vista como indispensável, pois dela derivaria a eficácia do capital e dos investidores modernos<sup>133</sup>.

Bauman<sup>134</sup> afirma que os turistas e os vagabundos são as metáforas da vida contemporânea. Os turistas são os proprietários ausentes que se deslocam dos centros de decisão as periferias, chegam, saem, voltam, para eles a mobilidade existe, usam, descartam, não querem mais vão embora, mas as consequências de sua passagem permanecem para a

---

**Ideologia é a vestimenta que o poder coloca para sair a público, pois não pode dizer abertamente que aprecia comandar.** Esta ganancia precisa ser camuflada com arte. Boa ideologia é aquela que monta com engenhosidade esta farsa, apelando, quando necessário, também para a mentira. A mentira não somente deturpa e torce a realidade, instiga tendenciosamente, encobre, mas também inventa, abandona fatos por versões e faz destas os fatos.

<sup>129</sup> BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1999. p.116. O autor discorre sobre a metáfora dos turistas e dos vagabundos. Os endinheirados tem passe livre, pode ir e vir passeando, conhecendo, consumindo, mas os vagabundos se movem de forma errante para poder encontrar seu sustento, ele não escolhe, ele é empurrado. O autor descreve a modernidade como uma incerteza constante, uma fluidez, de maneira tal que o que vale é se mover.

<sup>130</sup> Idem.

<sup>131</sup> DUFOUR, Dany-Robert. **A arte de reduzir as cabeças: sobre a nova servidão na sociedade ultraliberal.** Rio de Janeiro: Companhia de Freud, 2005. A ideologia neste aporte de nova servidão na sociedade ultraliberal, como fala Dany-Robert Dufour<sup>131</sup>, serve como poder reconhecido e tido por não arbitrário. A ideologia vem a legitimar as práticas, a exemplo estas afirmações: isso existe porque é bom, é necessário para o desenvolvimento, só existe riqueza se abirmos nossa vida, nosso país as mudanças globais, precisamos nos qualificar para conseguir bons empregos, etc.

<sup>132</sup> A transnacionalização do capital obriga as economias centrais a desencadearem a concorrência pela atração de investimentos produtivos e pela defesa do emprego. Já podemos observar os conflitos desencadeados pela reorganização do sistema capitalista mundial.

<sup>133</sup> Outro ponto importante que não faz parte da delimitação do artigo, não é esse o meu interesse neste texto. Mas chamo a atenção do leitor para a ruptura, a quebra de paradigmas que o fim do socialismo, o colapso da União Soviética suscitou no mundo. Hoje meio que não existe um pensamento que faça um contraponto com o capitalismo. Lógico que não faremos um reducionismo temos alguns movimentos específicos, e não é, repito nosso interesse aqui elencar, mas essa falta de “opção” aparente e divulgada pelos meios de comunicação leva a sociedade a uma sensação de que é o capitalismo o futuro inevitável do mundo.

<sup>134</sup> BAUMAN, Zygmunt. Op. Cit., p.116.

comunidade fadada a imobilidade. Os vagabundos (ou os vagamundos/refugos<sup>135</sup>) não se movimentam, eles são empurrados pela necessidade de sobrevivência, de condições de vida mais dignas. Seus sonhos e fantasias se resumem a busca pela sobrevivência.

Como abordado no início do presente capítulo a economia vem sendo traçada pelo modelo neoliberal, de tal forma que o próprio Bauman afirma que o Estado vem sofrendo um definhamento, existindo uma forte tendência à diminuição do Estado-Nação, (na seara trabalhista há algum tempo já se percebe o aumento da autonomia privada, lembrando que este é o objeto da dissertação, e o Estado desejado, sendo o mínimo, servindo meramente de aporte legitimador de tal modelo econômico.)

Esta circunstância leva ao que Bauman chama de “nova desordem mundial” nas relações do poder material ou simbólico acumulado pelos agentes (ou pelas instituições). Neste raciocínio, a ideologia é o sistema de ideias, conjunto de valores, normas e regras, os quais manipulam os membros de uma sociedade, interferindo em seus meios de pensar e agir, com o intuito de conformar a maioria da sociedade (já que existem tantas diferenças sociais, políticas e culturais) com uma explicação “racional” a esta desigualdade. Stuart Hall<sup>136</sup>: adverte a lançar um olhar ao redor e constatar o declínio que ocorreu e vem ocorrendo nas velhas identidades, e a fragmentação do sujeito moderno, no que ele nomeia de “crise de identidade”<sup>137</sup>.

O turbilhão da modernidade chega atordoante, coloca as instituições de ponta a cabeça, mas este ideal de racionalidade termina por se mostrar um engodo, quiçá exemplificado com as grandes guerras, o holocausto, o fim do socialismo etc. E começa a época da pós-modernidade com suas mudanças globalizadas imbricando nas relações humanas socializantes, tornadas flexibilizadoras, líquidas e transnacionais impactando, especificamente, no metabolismo das relações de trabalho<sup>138</sup>.

---

<sup>135</sup> BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1999. p.118. Bauman afirma que o o vagabundo é o alter ego do turista, exatamente como o miserável é o alter ego do rico, como o selvagem do civilizado.

<sup>136</sup> HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

<sup>137</sup> Idem. A perda de um sentido de si, estável, a descentralização ou deslocamento da noção de sujeito e de mundo e do seu próprio papel nele, fez com que o autor elegeisse cinco momentos de grandes deslocamentos. Segundo o mesmo<sup>137</sup>, o conceito de identidade na modernidade se desloca em meio aos eixos e movimentos. E dá como exemplo: 1. o pensamento marxista; 2. Freud e o inconsciente; 3. Saussure e a virada linguística (a língua preexiste a nós); 4. Foucault e os corpos dóceis e o tempo do trabalho, e por fim 5. Os movimentos feministas.

<sup>138</sup> BAUMAN, Zygmunt. Op. Cit. p. 117. “Flexibilidade” é o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho significa fim do emprego “como o conhecemos”, trabalhar com contratos de curto prazo, contratos

Pierre Bourdieu<sup>139</sup> em seu estudo sobre o poder simbólico afirma que o mesmo se constitui pela enunciação, de fazer ver e fazer crer, de confirmar ou de transformar a visão do mundo e, deste modo, a ação sobre o mundo. O poder simbólico, proposto por Bourdieu<sup>140</sup> é um poder invisível que só pode ser exercido com a cumplicidade a serviço de interesses particulares que tendem a se apresentar como interesses universais, comuns ao conjunto do grupo. E o discurso que margeia nossa sociedade neste momento é o da globalização, impulsionado por políticas econômicas neoliberais que vem gritando a necessidade/urgência na flexibilidade nas relações trabalhistas brasileiras.

### **3.2 A Flexibilização e a desregulamentação e sua aplicação no Direito do Trabalho Brasileiro**

Analisando as transformações engendradas no Direito do Trabalho brasileiro trava-se um embate teórico jurídico, que vem se alastrando há alguns anos sobre o Princípio da Proteção, Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos, Princípio *in dubio pro operario*, Princípios da norma mais favorável e da condição mais benéfica e tendências teóricas que sustentam a necessidade de adaptação dos mesmos a conjuntura econômica vigente. Pode-se perceber como derivado deste processo o anteprojeto de lei o ACE e o PL 4193/2012 os dois elementos técnico-jurídicos estão permeados pelo discurso do Estado Mínimo, da inevitabilidade da mudança no paradigma protetivo em “prol” de uma maior competitividade ao nível de mercado.

A necessidade em se pautar pelo individualismo contra a coletividade, o próprio anteprojeto, que será analisado com mais rigor no próximo capítulo, traz como solução a implantação de comissões de representação sindical em empresa, nada contra e bandeira antiga na luta sindical, mas a preocupação deve ficar por conta da individualização, haja vista serem acordos por empresas e com propósitos para elas, tanto é complicado essa ampliação (e a hipótese com que se trabalha a dissertação é de que o ACE propõe uma desregulamentação),

---

precários ou sem contratos, cargos sem estabilidade e com cláusula de “até novo aviso”.

<sup>139</sup> BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. 5ª Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.p.24.

<sup>140</sup> BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. Op. Cit. 25.

tanto amplia, ainda mais, a fragmentação sindical.

Procurando responder a problemática no que tange o discurso flexibilizatório, mas que no caso concreto tem por intuito a desregulamentação dos direitos trabalhistas via negociação coletiva, pode-se elencar como gênese de tal fenômeno a promulgação da Constituição da República de 1988, que em seu artigo 7º em seus incisos VI, XIII e XIV antevê a possibilidade de se alterar salários e jornada de trabalho por meio da autonomia privada coletiva. Segundo José Pastore “a expressão *salvo negociação* é a chave da flexibilização”<sup>141</sup>. Nesse contexto infere-se que a flexibilização via negociação coletiva do Direito do Trabalho já tinha se iniciado com a Carta Magna de 1988. A própria Constituição elege a negociação coletiva como meio para solucionar determinadas situações, a pesar de deixar claro a busca por melhores condições.

Um dos autores que defendem a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil é Luiz Carlos Amorim Robortella<sup>142</sup> que citando Octavio Bueno Magano, pois o mesmo, segundo suas palavras há muito tempo já tinha diagnosticado as novas funções e perspectivas do Direito do Trabalho, como instrumento das políticas econômicas, pois o trabalho percorre esses novos caminhos, marcados pela filosofia política neoliberal e sua ponta de lança a flexibilização jurídica<sup>143</sup>.

Robortella, ao longo do citado livro, tece críticas ao papel protagonista do conceito de proteção e ao que ele chama intervenção automática com um verdadeiro “dirigismo contratual”. O autor constrói argumentos no sentido de que é moderno a tendência de se pluralizar a tutela, deslocando-a da figura do trabalhador isolado, para abrir-se num plano mais extenso para valores como a sobrevivência da empresa, a geração de empregos, o desenvolvimento econômico e outros, pontuados pelo interesse de uma coletividade<sup>144</sup>.

A premissa, segundo o autor, é que o Direito do Trabalho deve ter como elemento essencial a grande adaptabilidade às conjunturas econômicas vividas pela sociedade. Na abundância repartir os frutos, na escassez tratará de administrar adotando outras formas de proteção. Na visão de Robortella o conceito de norma mais favorável tende a cambiar de acordo com as oscilações econômicas. E, principalmente, trata-se, ao modernizar, de adotar

---

<sup>141</sup> PASTORE, José. **A agonia do emprego**. São Paulo: LTr, 1997, p.85.

<sup>142</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

<sup>143</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Op. Cit. p.07.

<sup>144</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Op. Cit. p.28-

novas técnicas de proteção, retirando à lei, que está em crise, o papel privilegiado de que vinha desfrutando, de modo a estimular a participação dos atores sociais, através da autonomia privada coletiva, na defesa do interesse coletivo e dos objetivos de desenvolvimento econômico e social. Esta possibilidade é que identifica, segundo seu entendimento, uma democracia, a possibilidade de produção de normas autônomas, pelos próprios interessados e prevalecendo sobre as normas heterônomas<sup>145</sup>, pois só assim o trabalhador terá a sua maioria: ao ter acesso a organização coletiva.

Robortella enfrenta o neoliberalismo ao opô-lo com o paternalismo estatal, que rompe as bases tradicionais do Direito do Trabalho, pois preconiza o afastamento cada vez maior do Estado. A questão levantada por Robortella é se o Direito do Trabalho pode abrir espaço para a flexibilização das estruturas normativas existentes. E elenca como instrumento hábil para adaptação à nova realidade econômica, tecnológica e cultural trazidas no rastro do capitalismo flexível à negociação coletiva, que, segundo suas considerações se constitui como um elemento com grandes possibilidades de rápida adaptação frente às tais novas necessidades, contando, ainda, com a participação efetiva de representantes da classe dos trabalhadores e da classe dos empresários<sup>146</sup>.

Percebe-se, entretanto, em meio a seu discurso, a pregação pela completa desnecessidade do Estado em se imiscuir em um assunto que, no seu entendimento, só diz respeito aos trabalhadores e empresários, seus argumentos levantam a tese da legitimação do Direito do Trabalho Mínimo. Como já se discorreu, ao longo do primeiro capítulo, acontecimentos impactaram o mundo com graves repercussões nas relações de trabalho<sup>147</sup>. Tais mudanças vem colocando em xeque (utilizando uma expressão de Romita) a própria concepção do direito do trabalho, pois ao longo de sua criação vem todo um regramento com normas e princípios que tem por escopo limitar o poder do capital frente os trabalhadores. Paulatinamente vem sendo repercutido nos discursos pautados por políticas neoliberais de que o mercado necessita de uma maior liberdade, com o mínimo de intervenção estatal na regulamentação do trabalho humano<sup>148</sup>. E mais, segundo a teoria da flexibilização<sup>149</sup> para

---

<sup>145</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p. 31.

<sup>146</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Op. Cit. p.105.

<sup>147</sup> Mudanças no metabolismo das relações de trabalho, vistos no primeiro capítulo.

<sup>148</sup> Neste sentido ver: PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr, 1994. p.14.

<sup>149</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.p.94. Em tal quadro, qualquer estudo impõe, de início, tanto quanto possível desideologizar o confronto doutrinário, com espírito científico, para descobrir lhe a essência, partindo da premissa de que a flexibilização não é um fim em si mesmo. **É apenas meio para aflorar questões fundamentais do mercado de trabalho, tais como custo e**

modernizar e sanar a “crise” econômica o instrumento a ser utilizado é a negociação coletiva, pois apenas ela pode responder com rapidez as exigências do mercado.

José Pastore<sup>150</sup> dá o tom ao debate dizendo que quem não coopera, não consegue competir, pois a palavra de ordem nos atuais sistemas de relações do trabalho é flexibilizar, ou seja, ajustar-se as novas condições e tirar o máximo proveito delas, partindo desta necessidade de inovar e competir está exigindo novas modalidades de contratação e remuneração. O que é, segundo o autor, muito complicado, pois as relações trabalhistas brasileiras dependem muito da legislação que é, segundo seu entendimento: “lenta”, o que faz as empresas perderem competitividade e os trabalhadores novos postos de emprego. Em tais argumentos predomina-se o discurso do medo à inadequação dos anseios do mercado, e a adesão ao receituário das políticas neoliberais. Abalizando-se em todas as crises financeiras, que teve seu ápice em 2008 usam a flexibilização dos direitos sociais como mecanismo de superação destas crises contra o velho fantasma: o desemprego<sup>151</sup>.

Analisando o pensamento de alguns teóricos da teoria da Flexibilização pode-se compreender que a mesma vem atrelada a pós-modernidade, com a globalização e a ideologia dominante do neoliberalismo com seu tripé: desigualdade, competição e a eficiência<sup>152</sup>. Afirmam que com menos entraves na economia, maior rapidez e competitividade, bem como eficiência entre os atores sociais haverá, futuramente, uma melhoria para todos. E que mesmo que com desigualdade, para manter seus empregos é preciso perder alguns direitos, visando um bem maior que seria a manutenção dos mesmos<sup>153</sup>. Flexibilizar, neste contexto, é compreendido como uma imposição político-econômico da globalização, para não causar mais prejuízo para o próprio trabalhador, e proteger um bem maior que seria a manutenção dos postos de trabalho.

Pastore<sup>154</sup> argumenta que o excesso de legislação no Brasil conspira contra a ampliação do espaço da negociação. A amplitude de poder da Justiça do Trabalho inibe o entendimento direto entre as partes. O grande problema, segundo o autor, é que o Brasil

---

**produtividade da mão de obra, competitividade, modernização, mercado, lucro e desenvolvimento econômico. (grifo nosso)**

<sup>150</sup> PASTORE, José. Op. Cit. p.14.

<sup>151</sup> STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013. p. 21.

<sup>152</sup> Agostinho Ramalho Marques Neto em entrevista no programa: Justiça do Trabalho na TV (que é produzido pela Assessoria de Comunicação Social do TRT de Santa Catarina). Disponível em: <[http://www.youtube.com/watch?v=qjhWNNld\\_qw](http://www.youtube.com/watch?v=qjhWNNld_qw)>. Acesso em 10 maio 2014.

<sup>153</sup> STANDING, Guy. Op. Cit. p.22.

<sup>154</sup> PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr. 1994.p.16.

continua insistindo em contrariar as tendências mundiais no campo trabalhista. E, com tom de profeta avisa: a desregulamentação das relações de trabalho virá, o Brasil já deu passos importantes na desregulamentação da economia. A desregulamentação do trabalho acontecerá quando se inviabilizar por completo a produção e o emprego, aí, de acordo com o autor, a legislação terá de ser revista por força dos fatos e não como produto de “reflexão e bom senso”.

As análises de Pastore e Robortella são de 1995 e 1994, mas continuam a ser perceptível nos discursos conservadores que tem pautado as relações de trabalho brasileiro. São flagrantes as tentativas de desregulamentação das relações trabalhistas. Grandes são as investidas no empreendedorismo do trabalhador, agora chamado de parceiro ou colaborador, invertendo o ônus do risco da atividade econômica<sup>155</sup>, muitas vezes o trabalhador presta serviços para uma pluralidade de empresas sem nem saber quem é seu empregador, são motivados com a falsa liberdade dos trabalhadores contratados como autônomos, e levados a “pejotização”. É imputado ao trabalhador a responsabilidade por seu êxito ou fracasso, o convencendo da necessidade contínua de estudo<sup>156</sup> para a adaptabilidade profissional em busca uma “empregabilidade”, pois vivencia-se a época da competitividade<sup>157</sup>, deverá o trabalhador procurar se adequar a tal premissa. E assim, o raciocínio a ser seguido é de urgência em se adequar um dos polos da relação jurídica: a mudança das regras jurídicas aplicadas ao trabalhador, nunca ao capital.

E de tanto repetir os discursos, os mesmos vão se legitimando com as ofensivas contra a legislação trabalhista, sobretudo, contra seu símbolo que é a CLT e a Justiça do Trabalho<sup>158</sup>, discursos esses que de maneira falaciosa, como será analisado no próximo capítulo, propõe de forma “as claras” que a legislação deve ser suprimida em tudo que levar a “insegurança jurídica” de determinadas negociações coletivas, pois tal legislação é contrária a funcionalidade, produtividade a mutabilidade do sistema capitalista em sua adaptabilidade as

---

<sup>155</sup> Em revistas, de circulação nacional, voltadas a gerencia de carreira como *Você S/A* e *Você S/A RH*, o termo empregado é apresentado quase como negatividade a ode gira em torno do empreendedorismo.

<sup>156</sup> PASTORE, José. **A agonia do emprego**. São Paulo: LTr. 1997.p.25. “Para você que é jovem e gosta de estudar, está aí um “kit de sobrevivência” para se enfrentar o desemprego estrutural. Ouça bem os sons do futuro. Eles já estão anunciando: trabalhadores do mundo, eduquem-se! Leis do mundo, flexibilizem-se.”

<sup>157</sup> Agostinho Ramalho Marques Neto visto no primeiro capítulo.

<sup>158</sup> PASTORE, José. **A agonia do emprego**. Op. Cit. 93. Segundo o autor: convenhamos a CLT e a Justiça do Trabalho tem mais de cinquenta anos, elas foram criadas para um mundo fechado e para uma economia protegida contra as agressões do processo competitivo. Naquele mundo mais estável e de pouca concorrência, o sistema corporativista conseguiu funcionar bem, tendo contribuído para industrializar o Brasil de modo rápido e em paz. **Mas, ele se tornou disfuncional para os dias atuais que exigem grande agilidade de ação e muita imaginação.** (grifos nossos)

nuances econômicas globais.

Desde o século XX a flexibilização do Direito do Trabalho vem se encaminhando para um discurso de negação do Princípio da Proteção, da parte hipossuficiente, enquadrando tal argumento por ultrapassado e passível de modernização. Os argumentos aduzidos são no sentido de que em tempos líquidos e fluidos da pós-modernidade<sup>159</sup> justifica-se a mudança de paradigma no presente ramo jurídico, que não pode se deixar escravizar/engessar por normas criadas em tempos idos, que se encontram plenamente desatualizados. Alguns doutrinadores que defendem a flexibilidade no Direito do Trabalho<sup>160</sup> adotam o discurso de que se deve sair dessa “camisa de força”. Robortella fala das técnicas de flexibilização<sup>161</sup> e elenca que seus modelos assumem amplitudes diversas, podendo ir da mera adaptação à desregulação das relações de trabalho. Pastore afirma que a desregulamentação é questão de tempo e que se tem de sair do “garantismo” que na prática enrijece, discrimina e joga os trabalhadores na informalidade<sup>162</sup>, pois proteção exagerada vira discriminação. E afirma que só haverá modernização quando houver um “enxugamento” na Constituição da República de 1988 dos capítulos referentes aos direitos sociais e da Justiça do Trabalho<sup>163</sup>.

Sob tais premissas enquadram-se os dois elementos técnicos jurídicos que serão analisados no próximo capítulo. O ponto de aproximação do ACE e do PL 4193/12 é a utilização da negociação coletiva como resposta modernizante à rigidez das leis trabalhistas. Tanto o ACE quanto o PL são exemplos a ser estudados dentro deste processo de discursos flexibilizatórios das normas laborais calcado no contexto da cultura pós-moderna e sua mudança discursiva, mas que na verdade tem por condão a completa desregulamentação das relações de trabalho. Sobre o ACE o próprio José Pastore já se posicionou favorável, pois garante que a ideia é muito boa, porque prevê uma valorização da negociação entre as duas partes interessadas, pois quando a negociação está amadurecida, é preciso dar oportunidade de fazê-la diferentemente de como a lei (a CLT de 1943) estabelece. E outra, não é obrigatório<sup>164</sup>.

Corroborando com as tessituras pós-modernas em que o Direito se reorganiza como pragmático e busca a solução de conflitos caso a caso e não de forma geral. De maneira tal

<sup>159</sup> BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: As consequências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1999.

<sup>160</sup> Entre os utilizados estão: José Pastore, Luiz Carlos Amorim Robortella e Arion S. Romita (livros nas referências bibliográficas).

<sup>161</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994, p. 103.

<sup>162</sup> PASTORE, José. **A agonia do emprego**. São Paulo: LTr, 1997. p.33.

<sup>163</sup> PASTORE, José. Op. Cit., p.81.

<sup>164</sup> **Projeto regulamenta comissão de fábrica e cria alternativa à CLT**. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/noticias/511312>>. Acesso em: 22 jul. 2014.

que as soluções encontradas, não dependeriam de normas estabelecidas por um Estado, mas do consenso dos atores que se encontrariam em dissídio. Uma busca de soluções momentâneas para problemas momentâneos com a ausência estatal, de tal forma que as partes (os atores sociais) possam sentar à mesa e mudar o que contrataram quando quiserem e de forma ágil e flexível.

Há um debate no ACE e no PL 4193/12 da necessidade da crescente diminuição do poder estatal com o negociado prevalecendo sobre o legislado. Seguindo as premissas neoliberais o Estado deve ser mínimo, apenas, guiar a sociedade por um modelo de direito que se coloca entre a direção central da sociedade e deixar a regulamentação das relações *jus laborais* por parte dos humores do mercado e aceitando a flexibilidade<sup>165</sup> em busca da competitividade.

Neste capítulo a preocupação foi estudar a flexibilização enquanto mecanismo proposto e defendido por autores que embasam seus discursos cravados em meio a questões econômicas de defesa das premissas neoliberais. Não há, no entanto, qualquer discussão, em seus textos, sobre as consequências humanas advindas da Globalização e do processo flexibilizador de direitos trabalhistas (em nenhum momento aventaram a possibilidade de um *Dumping social*, por exemplo). Os autores, estudados, encaram como “natural” ou inevitável o modelo neoliberal, e como afirma Bourdieu de tanto se repetir um discurso o mesmo é tido como verdade<sup>166</sup>.

É preocupante essa naturalização de tais discursos, pois os mesmos são incorporados no dia a dia da população. Condiciona-se nos indivíduos uma noção de que a causa de seu desemprego e baixa expectativa de condições sociais está ligado diretamente a uma legislação arcaica e fora de moda<sup>167</sup>, e, que, por tanto, deve ser revista, bem como lhe imputa a obrigação em se reinventar a partir do momento em que lhe determina a necessidade premente de se qualificar e de empreender<sup>168</sup>.

---

<sup>165</sup> PASTORE, José. **A agonia do emprego**. São Paulo: LTr, 1997. p.81. “O que é isso? Flexibilizar é criar direitos que sejam negociáveis. Qual é a lógica dessa proposta? Muito simples. Ao transformar direitos “não transacionáveis” em direitos “transacionáveis” abre-se um enorme espaço para a negociação coletiva e para a contratação coletiva. Sem isso fica impossível negociar e contratar coletivamente.”.

<sup>166</sup> BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998. p. 42.

<sup>167</sup> Força naturalizante e sedutora que encontramos na Cartilha do ACE, pois um leitor desatento tende realmente a “comprar” a ideia de que a CLT deve ser revista.

<sup>168</sup> ACE, 2011, p.13. A Consolidação das Leis do Trabalho/CLT está prestes a completar 70 anos. Agrupando leis anteriores, ela estabeleceu regras detalhadas e rígidas para normatizar as relações empregatícias, os processos

José Martins Catharino<sup>169</sup> em seu livro *Neoliberalismo e sequela* afirma que o efeito prático do neoliberalismo é provocar na sociedade o anti-humanismo fomentando um significativo custo social. Pode-se inferir, ao longo do capítulo, que a justificativa para levar a diante o projeto neoliberal é que primeiro vem o crescimento econômico, para que depois possa se aferir as consequências em termos de dignidade da pessoa humana e valorização social do Trabalho, mas já passados quase vinte anos desses debates, confirma-se a opinião do professor Catharino: as políticas neoliberais trouxeram como “consequência lógica uma transferência de custos sociais para os setores populares e marginalizados”. Buscando privatizando o Direito do Trabalho, retirando do Estado a função de legislar e automaticamente repassando para os atores sociais. E para Catharino<sup>170</sup>: o efeito da privatização é a desregulamentação. Para Catharino desregulamentação de acordo com o pensamento liberal quer dizer reduzir ao máximo as regras ditas pelo Estado, ou pela redução de sua intensidade e extensão, aumentando a privatização normativa com o regramento autônomo, mediante a conjunção da vontade de sujeitos de direito privado.

Entretanto, fica no imaginário coletivo de que a classe trabalhadora deve abrir mão de parcelas de seus direitos, para baixar os “custos do trabalho”, para que haja a inclusão dos trabalhadores informais na formalidade. A fórmula é diminuir direitos para ampliar postos de trabalho. É factível a mascaração flexibilizadora das relações trabalhistas pautadas na concretização do sonho neoliberal de desregulamentação acintosa via negociação coletiva. Neste ponto é preciso deixar claro que a possibilidade da negociação coletiva, como meio de progressão das condições de trabalho, prosperidade dos trabalhadores e de sua emancipação, buscando novas conquistas ou assegurando direitos já adquiridos é totalmente defensável, possível e já assegurada e motivada na legislação brasileira. No entanto, com a negociação coletiva *in peius*, inverte-se a função de busca de melhores condições.

---

judiciais pertinentes e a moldura obrigatória da vida sindical. Valeu como passo importante para proteger direitos individuais dos trabalhadores, mas limitou seus direitos coletivos. A nova legislação estabeleceu um excessivo controle do Estado sobre a relação entre capital e trabalho. Tolheu a liberdade sindical e restringiu o campo das negociações coletivas, elementos indispensáveis na vida democrática, que são exigidos nas convenções da organização Internacional do Trabalho/OIT, das nações Unidas. Como faca de dois gumes, a CLT acerta quando fixa patamares básicos para regular uma relação que sempre foi muito desigual entre capital e trabalho, posicionando-se em favor do pólo mais fraco. Confere ao Poder Judiciário instrumentos para assegurar um mínimo de equilíbrio numa anteposição que tradicionalmente é muito desequilibrada. Mas a lei tolhe a autonomia dos trabalhadores e empresários, impondo uma tutela pelo Estado, que, como toda tutela, se converte em barreira para o estabelecimento de um equilíbrio mais consistente. onde existe controle excessivo e regras engessadas, a liberdade morre.

<sup>169</sup> CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e sequela**: privatização, desregulamentação, flexibilização, terceirização. São Paulo: LTr, 1997. p.19 e ss.

<sup>170</sup> CATHARINO, José Martins. Op. Cit. p. 41 e SS.

Não tem mais consenso ou dissenso; o que existe é a obrigação de adequação, sobre o risco de perder os postos de trabalho<sup>171</sup>. Não há prognóstico de diálogo, o que se vislumbra são monólogos, com o ressurgimento, de releituras, das premissas de igualdade formal entre as partes, pautadas na certeza de que as mesmas devem exercer sua autonomia da vontade e assim extrajudicialmente regular as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindos da relação de emprego de forma democrática: dialogando apesar da diversidade.

---

<sup>171</sup> RIFKIN, Jeremy. **O fim dos Empregos: o declínio inevitável dos níveis de empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995. O autor analisa que muitos seres humanos se encontram se emprego ou com subempregos. Tal perspectiva tende a crescer em razão de uma revolução tecnológica que tende a substituir os seres humanos por máquinas. A era da informação chegou, e cada vez mais vai existir um mundo sem trabalhadores. O trabalho em massa será eliminado por uma nova geração de sofisticadas tecnologias de informação e de comunicação introduzidas, máquinas inteligentes estão substituindo seres humanos em incontáveis tarefas. Há o aumento dos desempregados. Várias empresas norte-americanas estão reestruturando suas operações eliminando vários postos de trabalho. Embora novos postos de emprego vem sendo criados, os mesmos são com faixas salariais menores e são empregos temporários. Várias são as notícias que chegam no mundo sobre produtividade enxuta, reengenharia, gerenciamento da qualidade total, pós-fordismo, demissões e redução das estruturas. Enfrentando o dilema entre a crescente concorrência global e encargos trabalhistas cada vez maiores, as multinacionais parecem determinadas a acelerar a transição entre trabalhadores humanos e seus substitutos mecanizados. Muitas empresas preferem fazer investimento de capital a contratar novos trabalhadores.

## 4 O ANTEPROJETO DE LEI ACORDO COLETIVO DE TRABALHO COM PROPÓSITO ESPECÍFICO E O PROJETO DE LEI 4193/12 E A UTILIZAÇÃO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

### 5.1 Contextualização do tema

O objetivo é traçar uma análise do Acordo Coletivo com Propósitos Específicos ou Acordo Coletivo Especial - ACE e do Projeto de Lei 4193/12 enfocando sua estruturação, suas ideias, mas principalmente, refletindo sobre o papel que é proposto, dentro dos dois elementos técnicos jurídicos, à autonomia privada coletiva como o modelo ideal de produção de normas trabalhistas mais modernas e democráticas no Brasil.

Pensar o ACE e o PL 4193/12 descontextualizado do momento de sua realização e sem levar em consideração seus proponentes é o mais do mesmo do velho embate do negociado versus o legislado, “velho” por já ter sido proposto anteriormente no governo do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso em 2002<sup>172</sup>. O que faz o objeto dissertativo tão significativo é analisar nos dois elementos os aspectos que tendem a corroborar com a hipótese de que a aplicação dos mesmos levaria a uma verdadeira desregulamentação da legislação trabalhista brasileira. As ideias defendidas em seus discursos se pautam pela premência e urgência na modificação das leis trabalhistas. A urgência na aprovação do anteprojeto e sua consequente modificação legislativa<sup>173</sup>. Já na justificativa da presente PL, também está permeada com a ode à melhoria dos postos de emprego no país e a correlata urgência em sua implementação.

Essa é a tônica do capítulo: contextualizar o momento e os atores sociais envolvidos na confecção e disseminação do ACE<sup>174</sup> e do PL 4193/12. Ao longo do capítulo será

---

<sup>172</sup> PL 5483/01, enviado ao Congresso pelo então presidente da República Fernando Henrique Cardoso, cujo propósito era alterar a CLT para que o negociado prevalecesse sobre o legislado, o projeto foi aprovado pela Câmara e enviado ao Senado (PLC 143/01), mas assim que o presidente Lula assumiu a Presidência da República encaminhou mensagem ao Congresso para que a proposição fosse arquivada.

<sup>173</sup> É interessante lembrar que além do anteprojeto de lei, foi elaborada uma Cartilha extremamente didática.

<sup>174</sup> Palestra proferida no 6º Painele: "ACE -- Acordo Coletivo Específico: Papel da Negociação Coletiva e Responsabilidade dos Atores Sociais na Produção da Norma" do 3º Congresso Internacional de Direito do Trabalho "70 Anos de CLT: Passado e Futuro das Relações de Trabalho", pelo Acadêmico José Francisco Siqueira Neto, membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho, dia 06 de setembro de 2013, em São Paulo, Brasil. O mesmo fala que por não ter passado a reforma sindical, o ABC pediu um projeto seu para um padrão mais amigável da negociação coletiva, pois quando questionados na justiça do trabalho ela nega sua validade, o mesmo dá exemplos. Ele foi o coordenador da reforma sindical. Explica que a lógica do ACE foi à sociedade por fim específico. Aproveita o qualificativo que mostra que é diferente, mas não muda a figura. É apenas um outro acordo. Que determinado tipo de padrão de negociação coletiva quem tem determinada certificação, ou seja, histórico de relações sindicais inegáveis. É sem histórico de conflitualidade, ou seja, você não tem brigas que desconstitui sindicatos, que manda dirigente sindical embora. A empresa tem uma relação historicamente consistente nas relações sindicais. O sindicato tem um nível de representatividade na empresa mínimo que é de 60%, as deliberações tem que obedecer um quórum qualificado, e em determinados casos, dependendo da natureza escrutínio secreto. Os atores tem que ter determinada certificação, ele disse que só cabe para três.

estabelecida a seguinte dinâmica: um estudo sobre os dois elementos técnico jurídicos, depois uma introdução à negociação coletiva e sua função precípua e por fim as críticas aos elementos técnico-jurídicos aqui abordados levando em consideração o princípio da vedação ao retrocesso, bem como um fechamento levando em consideração o histórico da regulamentação do trabalho, o momento dito pós-moderno e a questão da justiça social.

#### **4.1.1 O que é e ao que se propõe o Acordo Coletivo com propósito específico e o PL 4193/12**

Ao abrir este tópico o intuito foi no sentido de reafirmar o que é o ACE e quem são os seus proponentes. O ACE é um anteprojeto de lei formulado pelo Sindicato dos metalúrgicos do ABC paulista que tem por pretensão a implantação de Comissões Sindicais em Empresas, que seriam possíveis desde que a empresa preenchesse determinados requisitos (serão estudados mais à frente todos os artigos do anteprojeto) e sendo “autorizadas” as comissões elas poderiam negociar com os donos da empresa e como instrumento desta negociação ter-se-ia o Acordo Coletivo com propósitos específicos que, segundo seus proponentes, seria uma forma mais moderna e ágil de solucionar os conflitos capital-trabalho.

Para veicular o ACE o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC fizeram além do anteprojeto que conta com 16 artigos uma Cartilha em que explica e justifica a necessidade da presente mudança legislativa. Pois bem, sem entrar no mérito da pertinência do ACE, a não ser, reafirmar que já existe no ordenamento pátrio a figura do Acordo Coletivo, que, diga-se de passagem, já se presta a tal função e será analisado em tópico posterior. A verdadeira perturbação, que já se pode assinalar neste momento inicial é a hipótese de que por meio de uma argumentação calcada na necessidade e urgência de flexibilização das leis laborais estarem na verdade mascarando uma proposta de desregulamentação implícita da legislação trabalhista no Brasil.

E seguindo a hipótese o ACE é um elemento técnico jurídico que vem a confirmar esse momento pós-moderno em que o coletivo e a solidariedade são totalmente desmantelados em razão de uma ofensiva individualista calcada pela ideologia neoliberal em busca de um Estado mínimo em questões sociais, em que o ACE poderia se sobrepor a legislação trabalhista, ou seja, o negociado se sobrepondo ao legislado. O anteprojeto já vem sendo organizado há algum tempo. Foi entregue em 2009, ao então presidente Lula, em forma de um rascunho e efetivamente foi entregue em 30 de setembro de 2011 ao ministro Gilberto Carvalho, na época secretário-geral da Presidência da República e ao então presidente da câmara, o deputado

Marco Maia (Partido dos Trabalhadores-PT-RS). A situação atual do anteprojeto é que se encontra em análise na Casa Civil da Presidência da República, sem data definida para ser encaminhado para votação no Congresso Nacional. Conduto acredita-se que se está aguardando um momento propício para ser trazida a discussão, haja vista estar-se vivendo o ano 2014, um ano eleitoral e matérias espinhosas como essa, mudanças controvertidas na legislação trabalhista e além de tudo, sendo proposta pelo Poder Executivo Federal não repercute de forma favorável ao eleitorado.

Teoricamente mais novo do que o anteprojeto, pois sua formulação é do início de 2012, mas não menos ardiloso em sua justificativa e pretensão tem-se o Projeto de Lei 4193/12 de autoria do deputado Irajá Abreu do Partido Social Democrático-PSD do Tocantins, que tem por intenção a alteração da redação do artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, para dispor sobre a eficácia das convenções e acordos coletivos de trabalho, podendo estas prevalecer sobre a legislação trabalhista (o PL será analisado em tópico próprio). Tal como se comentou sobre a posição atual do anteprojeto de Acordo Coletivo Especial o Projeto de Lei, neste momento no mês de agosto de 2014, está pronto para pauta na Comissão de trabalho, de administração e serviço público, e já conta com o parecer favorável de seu relator o deputado Silvio Costa do partido Social Cristão-PSC de Pernambuco<sup>175</sup>.

Elencando em caráter resumido o que é e ao que se propõe o ACE e o PL 4193/12 e lembrando que mais à frente da dissertação será realizada uma análise mais aprofundada, é importante frisar que o ACE tem uma peculiaridade bastante atraente aos olhos de um pesquisador que é o fato de ter sua propositura partindo de um sindicato entidade que, como foi discorrido no primeiro capítulo da presente dissertação, teve sua criação baseada na proteção dos direitos do trabalhador e no intuito de pensar a categoria dos trabalhadores de forma solidária aos demais. Pierre Bourdieu, em um dos artigos do livro *Contrafogos*, faz uma análise interessante acerca do estrago causado por um militante socialista “convertido” a ideologia de esquerda. Segundo o autor um militante com ideias de esquerda conhecido e reconhecido por seus pares “convertido” (em todos os sentidos do termo) faz mais estrago do que dez adversários ideológicos. O campo simbólico de legitimidade a determinadas demandas que antes eram refutadas, mas que agora são reconhecidas como válidas, necessárias e inevitáveis. Tal mudança de posicionamento produz uma força de legitimação

---

<sup>175</sup> PL 4193/12. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=551682>>. Acessado em: 17 Ago. 2014.

imensurável<sup>176</sup>. Daí ser necessário pensar o ACE não apenas como um documento jurídico, em que pese à hipótese, com grandes elementos das políticas neoliberais de diminuição da intervenção do Estado em questões sociais (notadamente nas áreas trabalhista e previdenciária). Neste ponto o PL, também, segue a mesma direção (de diminuição da intervenção do Estado).

A perversidade ideológica do ACE, não está apenas na proposta, mas sim na utilização de um sindicato (um sindicato de representatividade nacional o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, uma instituição calcada historicamente na luta em prol de políticas coletivas de melhorias trabalhistas) como propagador de ideias de cunho individualista que vão de encontro aos fundamentos de união e solidariedade entre os trabalhadores brasileiros. Fala-se sobre individualismo e justifica-se tal assertiva tanto na escolha do anteprojeto por privilegiar um tipo de instrumento de negociação coletiva que cria condições específicas apenas para o âmbito de uma empresa, bem como na própria fala de um de seus autores materiais o advogado José Francisco Siqueira Neto em palestra recente: “O Brasil não é o ABC, mas o Brasil não deixa o ABC ser o ABC”<sup>177</sup>.

É importante, ainda, frisar que os dois, tanto o ACE quanto o PL estabelecem como forma alternativa, moderna e mais viável que a intervenção estatal: a negociação coletiva realizada entre os representantes do capital e do trabalho no que tange as regras aplicáveis às relações trabalhistas. Neste momento da dissertação, o ponto central é uma reflexão sobre o papel da negociação coletiva na atualidade, explicitando sua função ordinária de canal de diálogo social entre os dois polos centrais da relação trabalhista (capital x trabalho) visando à melhoria da condição social do trabalhador e debatendo essa nova função extraordinária presente na proposta dos dois elementos técnicos jurídicos: no ACE com a criação de uma nova modalidade especial de Acordo Coletivo e o PL 4193/12 no sentido de que a Negociação Coletiva se sobreponha a legislação laboral.

Neste sentido se observa na constituição do ACE e do PL sob um aparente discurso de emancipação e avanço das relações de trabalho por meio do diálogo, tendo por instrumento a negociação coletiva, isso pode configurar uma forma de retração na dinâmica de defesa dos interesses sociais. Segundo Fábio Túlio Barroso atualmente o sistema jurídico nas sociedades

---

<sup>176</sup> BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos**: táticas para enfrentar a invasão neoliberal. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor. 1998. p. 25

<sup>177</sup> proferida no sexto painel intitulado: "ACE -- Acordo Coletivo Específico: Papel da Negociação Coletiva e Responsabilidade dos Atores Sociais na Produção da Norma" este realizado no terceiro Congresso Internacional de Direito do Trabalho da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Disponível em: <<http://www.youtube.com/watch?v=6URYovC8mE8>>. Acessado em: 17 Ago. 2014.

capitalistas envolvem as entidades sindicais a participar de uma “nova” legislação e política para o trabalho, os utilizando como forma de instrumentalização ao potencializar a autonomia privada coletiva com intuito de legitimar estas mudanças<sup>178</sup>.

## 4.2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O modelo ordinário de negociação coletiva estabelecido desde o início do Direito do Trabalho determina como regra a possibilidade de melhoria da condição social do trabalhador por meio de normas autônomas coletivas<sup>179</sup>. Tem-se, pois, uma estrutura normativa, onde o conteúdo legislado represente o interesse público sobre a matéria, sendo elemento mínimo de inserção do trabalhador na dinâmica do sistema capitalista, o que por sua vez determina a pacificação social controlada<sup>180</sup>.

Via de regra, as normas coletivas deverão estabelecer condições de trabalho específicas e mais favoráveis para os trabalhadores. Sendo a excepcionalidade, desde que permitido em lei, a produção de situações *in pejus* ao trabalhador, inclusive com albergado na Constituição da República, em especial no seu art. 7º, caput, e incisos VI, XIII e XIV.

Pautando-se pela noção de um mercado global, em que o conceito de globalização elenca urgente a saída do Estado das relações de trabalho, sob os argumentos ideológicos do neoliberalismo, sua expectativa é que o contrato de trabalho venha a ser estipulado pela livre vontade dos atores sociais, empregadores e empregados ou por suas entidades sindicais representativas, na máxima potencialização da autonomia da vontade, sem intervencionismo estatal que estabeleça a proteção social mínima na legislação do trabalho. Para isso, os defensores desta lógica colocam como urgente na pauta do Congresso Nacional o PL 4193/12 e o ACE que propõe justamente a prevalência de normas negociadas sobre as legisladas.

Segundo Maria Ângela Marques Del Claro<sup>181</sup> os influxos e as alterações políticas do Estado impuseram nos últimos anos do século XX continua reforma de conceitos incidentes sobre as fontes formais do Direito do Trabalho. Nas palavras da autora constata-se a utilização privilegiada da negociação coletiva em detrimento da legislação, valorizando a primeira como fomento ao emprego, mas com o subterfugio para corresponder ao custo da competitividade

<sup>178</sup> BARROSO, Fábio Túlio. **Novos parâmetros da negociação coletiva de trabalho na sociedade contemporânea**. São Paulo: LTr, 2010,p.105

<sup>179</sup> BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010,p.210

<sup>180</sup> BARROSO, Fábio Túlio. **Novos parâmetros da negociação coletiva de trabalho na sociedade contemporânea**. São Paulo: LTr, 2010,p.107.

<sup>181</sup> DEL CLARO, Maria Ângela. **A autonomia privada coletiva como fonte de normas trabalhistas no Brasil, durante os últimos seis anos do século XX**. In: Direito do Trabalho Contemporâneo: Flexibilização e Efetividade. José Afonso Dallegrave Neto (coord.). São Paulo: LTr, 2003. p.420.

dos mercados, mediante uma desregulamentação. Daí a importância em se vislumbrar danoso caráter instrumental à autonomia privada coletiva, que com suas fragilidades, pode/vem a ser utilizada como moeda de troca o emprego de *per se*, negociando garantias antigas a pretexto de garantir os empregos.

#### 4.2.1 A negociação coletiva e sua finalidade

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado<sup>182</sup> o Direito Coletivo do Trabalho é o conjunto de regras, princípios e institutos regulatórios das relações entre seres coletivos trabalhistas: de um lado, os obreiros, representados pelas entidades sindicais e de outro, os seres coletivos empresariais, atuando quer isoladamente, quer através de seus sindicatos.

Fábio Túlio Barroso<sup>183</sup> indica que a negociação é a forma mais primitiva de tratamento entre os sujeitos da relação de trabalho, uma vez que as discussões entre trabalhadores e proprietários dos meios de produção acontecem de forma coletiva e antes mesmo do disciplinamento das atividades econômicas e profissionais definidas pelo Direito do Trabalho. O ordenamento jurídico brasileiro consagra duas fontes formais para o Direito do Trabalho: a intervenção estatal e a autonomia privada coletiva, estando esta sempre subordinada àquela, mas como lembra José Martins Catharino<sup>184</sup> no Direito do Trabalho à hierarquia das suas fontes não é rígida e invariável, devido ao seu caráter protetor, o que possibilita, que em tese, as normas convencionadas coletivamente possam se sobrepor a lei, desde que mais favoráveis aos trabalhadores.

Segundo Luciano Martinez<sup>185</sup> a palavra *negócio* provém de uma combinação de partículas egressas do latim, *nec-*, que revela uma negação + *òtium*, indicativo de ócio, folga, desocupação. Um *negócio* é, portanto e em rigor, uma negação à desocupação, uma atitude, um lazer. A negociação é então uma ação, um procedimento por meio do qual dois ou mais sujeitos de interesses em conflito ou seus representantes, mediante uma série de temporizações, cedem naquilo que lhes seja possível ou conveniente para o alcance dos resultados pretendidos (ou para a consecução de parte desses resultados), substituindo a ação arbitral de terceiro ou a jurisdição estatal. O autor finaliza que: quando essa atividade é desenvolvida no plano das relações coletivas de trabalho, a negociação é adjetivada,

---

<sup>182</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014. p.1390.

<sup>183</sup> BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de direito coletivo do trabalho**. São Paulo:LTr, 2010, p.210.

<sup>184</sup> CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e sequela**: privatização, desregulamentação, flexibilização, terceirização. São Paulo: LTr, 1997. p.47.

<sup>185</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 801.

recebendo a qualificação de negociação coletiva.

Para José Augusto Rodrigues Pinto<sup>186</sup> a negociação coletiva tem que ser compreendida como o complexo de entendimentos entre representações de categorias de trabalhadores e empresas ou suas representações em busca de estabelecimento de condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar perturbadoras referentes à execução normal dos contratos.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>187</sup> aduz que as leis restringiram a liberdade de contratar na defesa dos próprios trabalhadores, que já tendo a possibilidade de se organizar em sindicatos, passam a ter a possibilidade de com a negociação coletiva reivindicar melhores condições de trabalho. Ela vem para suprir a deficiência do trabalhador isolado, que nem sempre tem condições de negociar com seu empregador. Nesse momento solidifica a negociação coletiva como afirmação dos sindicatos e como meio de solução dos conflitos coletivos de trabalho.

A própria Constituição da República consagrou a negociação coletiva em vários de seus dispositivos, como forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho, como está expresso no artigo 7º, inciso XXVI, da CF/1988 que aduz Art. 7º: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”: “XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”. A CLT, em seu artigo 617 bem como o artigo 4º, §2º, da Lei número 7.783 de 1989 (lei de greve) mantem o entendimento da negociação coletiva como melhoria da condição social do trabalhador que as mínimas previstas na legislação.

Logo, a negociação coletiva, enquadra-se nas fórmulas autocompositivas de solução de conflitos. É um instrumento essencialmente democrático, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social, não confundida com a renúncia ou com submissão, devendo cingir-se, essencialmente, a transação e o respeito ao conteúdo mínimo de proteção social previsto na legislação. A negociação coletiva é o meio para se chegar ao fim que são seus elementos formais derivados; a Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo de Trabalho que uma vez firmados, consumam o sucesso da dinâmica negocial.

No Dicionário Brasileiro de Direito do Trabalho<sup>188</sup> a negociação coletiva é conceituada como o conjunto de tratativas entre associações sindicais ou entre associação sindical profissional e empresa ou empresas para acerto de condições gerais de trabalho a

---

<sup>186</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.p.168.

<sup>187</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2003. p.301.

<sup>188</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues; MARTINEZ, Luciano; MANNRICH, Nelson (Coord.). **Dicionário brasileiro de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 294.

serem instrumentalizadas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho e aplicadas aos correspondentes contratos individuais de emprego, com o fito de evitar conflitos e harmonizar a relação capital/trabalho.

A própria Organização Internacional do Trabalho - OIT incentiva à negociação coletiva<sup>189</sup> como meio democrático de composição dos conflitos coletivos de trabalho. Acredita que é o melhor caminho para que os interlocutores sociais encontrem um entendimento em suas divergências, chegando a um acordo por meio do diálogo, sem a interferência do Estado. Segundo Amauri Mascaro Nascimento as diretrizes da OIT acerca da negociação coletiva estão consubstanciadas, principalmente, em convenções as de número 151, 154 e 98.

A convenção nº154 determinou regras segundo as quais a prática da negociação coletiva deve ser observada em todos os ramos de atividade econômica, respeitadas as leis de cada país, incluindo o setor público. E define a negociação coletiva como procedimento destinado à elaboração de contratos coletivos de trabalho, tendo por fim fixar as condições de trabalho e emprego e regular as relações. Na convenção nº. 98 tem a adoção de medidas para adequar às condições de cada país para o fomento dos procedimentos de negociação voluntária com o fito de regulamentar via negociação coletiva às condições de trabalho.

Fábio Túlio Barroso<sup>190</sup> afirma que o processo de negociação coletiva funciona como um instrumento de contrato periódico entre os coletivos econômicos e profissionais, sendo a negociação coletiva o instrumento que veiculará a convenção e o acordo coletivo de trabalho, que são fontes formais autônomas presentes na disciplina laboral. Os instrumentos nascem da participação direta entre os envolvidos no diálogo de solução do conflito de interesses posto. Como já comentado a Constituição da República reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho nos artigos 7º, XXVI.

Convenção e o Acordo Coletivo de Trabalho são produtos da vontade dos próprios interessados e são os tipos de normas autônomas coletivas admitidas no Brasil<sup>191</sup>. A definição e limite de cada uma se encontra no artigo 611, § 1º da CLT, como se pode observar:

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

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no

<sup>189</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2003. p. 316 e ss.

<sup>190</sup> BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p.214

<sup>191</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1987.p.86.

âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

No caput do artigo 611 tem-se a definição da Convenção Coletiva<sup>192</sup>, Barroso afirma que a mesma é um instrumento formal de direitos, com força normativa entre os sindicatos que participam da negociação coletiva de trabalho, sendo estes representantes de categorias econômicas e profissionais correlatas, com limitações de suas respectivas bases territoriais, quanto ao que for estabelecido referente às condições específicas de trabalho terá eficácia normativa para todas as relações de emprego dos que participem das categorias representadas, bem como para os sujeitos (econômicos e profissionais) envolvidos na negociação. Lembrando com ressalvas de que, por certo as condições ou normas de trabalho criadas deverão, via de regra, obedecerem aos critérios mínimos de proteção ao trabalhador<sup>193</sup>.

Sobre o Acordo Coletivo de Trabalho, encontram-se os limites no §1º do artigo 611 da CLT, como elencado acima. O Acordo coletivo possui uma limitação de sujeitos e de abrangência, se comparados a Convenção, mas pode tratar das mesmas matérias que a mesma. O instrumento é uma norma que possui eficácia normativa apenas nas empresas que participam da negociação coletiva e formalizam a tratativa. Então o que for estabelecido terá eficácia para os contratos de trabalho existentes no âmbito empresarial, nas empresas que participam da negociação coletiva e formalizaram o instrumento.

O Acordo coletivo possui a mesma capacidade normativa que as Convenções, o que existe são limitações dos sujeitos e da eficácia normativa, mas possui os mesmos componentes técnico-normativos presentes nas normas gerais<sup>194</sup>.

Feita uma breve explicação sobre a diferença entre os dois dispositivos, elenca-se que a negociação coletiva de trabalho pressupõe a presença do sindicato profissional, como representante legítimo da classe trabalhadora, de um lado e o sindicato patronal (convenção coletiva de trabalho) ou a própria empresa (acordo coletivo de trabalho) de outro. A obrigatoriedade de participação dos sindicatos na negociação coletiva tem previsão no artigo 8º, VI, da Constituição da República e se direciona a representação dos trabalhadores, (pois para a classe patronal a intervenção do sindicato não se mostra indispensável). Segundo a

---

<sup>192</sup> BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p.214

<sup>193</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2003. p.303. Segundo o autor os direitos humanos sociais têm como fundamento a necessidade de estabelecer garantias mínimas e inderrogáveis que a negociação coletiva nem sempre pode assegurar. Existem direitos trabalhistas que não podem ser entregues à liberdade convencional. Não se situam no âmbito próprio da autonomia privada coletiva dos particulares. Interessam a toda a sociedade, como direitos de ordem pública: o direito à proteção da integridade física, da saúde, do descanso, a liberdade de trabalho, de consciência, de convicção política, são garantidos pela legislação.

<sup>194</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1987. p.87.

inteligência do artigo, a finalidade é assegurar que nas negociações coletivas sejam sempre perseguidas as melhores condições de trabalho, visando à melhoria da condição social do trabalhador e por mais vantajosas, reafirma-se que são as superiores as mínimas estabelecidas na legislação do trabalho.

A finalidade da negociação coletiva é a melhoria das condições de trabalho para a classe trabalhadora, como determina o caput do próprio artigo 7º, e no inciso XXVI, reconhece seus resultados formais. O processo de negociação coletiva, quando exitoso, se concretiza em seus instrumentos jurídicos ou o acordo coletivo ou a convenção coletiva, que são considerados fontes formais de direito, e que tem seu conteúdo aplicação cogente sobre os contratos de trabalho, em que pese à vigência do instrumento.

A autonomia privada coletiva é erigida a papel fundamental para a construção de um país moderno com a redução da intervenção Estatal e a conseqüente assunção da responsabilidade por parte dos demais segmentos sociais/interlocutores sociais, tendo por ideia o estabelecimento de condições de trabalho melhores que as previstas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT; as regras específicas para a negociação coletiva no Brasil se encontram nos seus artigos 611 ao 625.

Logo, a negociação coletiva é utilizada com o fito da melhoria da condição social do trabalhador, em função da noção do ser coletivo, fomentando, conseqüentemente o diálogo social. Sem sombra de dúvidas a negociação coletiva é uma verdadeira conquista dos trabalhadores, tornando viável o diálogo direto com a intenção de resolver os conflitos inerentes à relação que os une.

Em suas estipulações dão margem a criação de cláusulas que, de acordo com Amauri Mascaro Nascimento<sup>195</sup> podem ser *in mellius* ou *in pejus*. *In mellius* no sentido de serem, suas estipulações mais benéficas para o trabalhador e *in pejus* as que reduzirem vantagens antes existentes. O autor corrobora com o entendimento que a regra geral é a elevação permitindo maiores e melhores direitos, que os previstos em lei, ou seja, cláusulas *in mellius*, garantindo um padrão de relações de trabalho cada vez mais alto. Como exceção a essa regra, em momentos de contornos de crises econômicas da empresa cabe à redução de vantagens para a preservação dos postos de trabalho, ou seja, aceitar cláusulas *in pejus*. Nascimento, ainda reafirma que há grandes divergências quanto às cláusulas *in pejus* que podem ser admitidas por meio da autonomia coletiva, pois não se pode, dentro de seu pensamento, comparar cláusulas não essenciais à proteção do trabalhador com cláusulas fundamentais a sua defesa.

---

<sup>195</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2003. p.351 e ss.

Um são passíveis de flexibilização, as outras não.

Para Maria Cecília Máximo Teodoro<sup>196</sup> a negociação coletiva, apesar de ser um poder de autorregulação conferido aos entes coletivos por meio de concessões recíprocas, para ser válida e produzir seus regulares efeitos, tem que haver o respeito ao princípio da adequação setorial negociada. Ela conceitua o princípio como a imposição de certas regras às condições negociadas coletivamente, fixando as barreiras e as possibilidades da transação realizada pelos entes coletivos. A mesma afirma que com o princípio da adequação setorial busca-se a realização do caráter tuitivo do Direito do Trabalho.

Segundo Maurício Godinho Delgado<sup>197</sup> pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas, desde que respeitados certos critérios obviamente fixados. São dois esses critérios autorizativos:

a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável.

b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não indisponibilidade absoluta).

Sobre o princípio da adequação setorial negociada Fábio Túlio Barroso<sup>198</sup> afirma, ainda, que o mesmo poderá ser positivo ou negativo. É positivo quando utilizado com o intuito ordinário de estabelecer para o trabalhador condições de trabalho mais vantajosas do que as previstas em lei. Por outro lado, será negativa quando tenha por uso a negociação coletiva para reduzir as garantias mínimas previstas na legislação, o que por sua vez acarreta malefícios aos trabalhadores.

Nesse sentido ao aplicar o princípio denominado de Adequação Setorial Negociada busca-se o entendimento de que as cláusulas sejam sempre positivas ou *in mellius* ao trabalhador, esta é a regra. Entretanto, há a possibilidade de se formalizarem, com observação a adequação da realidade social e com proporcionalidade, cláusulas com condições *in pejus*, condições estas previstas na própria Constituição da República ao longo de seu artigo 7º.

---

<sup>196</sup> TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p. 77-79.

<sup>197</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008, p. 230.

<sup>198</sup> BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p.230.

#### 4.2.2 As novas finalidades e utilizações da negociação coletiva

Com a denominada terceira revolução tecnológica que culminou na globalização causando uma ruptura de barreiras mundiais acirra-se a antiga e constante luta entre capital e trabalho. As empresas querem aumentar seus lucros, alargar a produção, estruturar-se em condições de acompanhar a competição, do outro lado os trabalhadores vão sendo submetidos a condições de trabalho precárias, com jornadas extenuantes, com horas extras intermináveis, visando a manutenção do emprego, que vem sendo paulatinamente, em sua normatividade heterônoma, flexibilizado e quando não muito desregulamentado<sup>199</sup>.

Conforme a análise do capítulo terceiro o fenômeno da flexibilização vem atrelado a mudanças de época, com o pós-moderno e fomento a uma individualização sistemática do ser humano, bem como a redução, drástica, do social a uma questão meramente econômica por meio de adoção de políticas públicas orientadas pela ideologia neoliberal que apregoa a abstenção do Estado em políticas sociais. O que se busca é a redução ou a eliminação da capacidade de questionamento e reivindicação dos trabalhadores, pois com o fim da União Soviética e com isso o fim do modelo “inimigo” ideológico do capitalismo não há mais oposição ou caminho possível que não seja o próprio capitalismo<sup>200</sup>.

O capitalismo em suas mutações, bem como amparado nas facilidades trazidas pela globalização e as mudanças tecnológicas possibilitou a pulverização da produção. Hoje não precisa para produzir reunir trabalhadores, com a chamada empresa em rede se pode desconcentrar o processo produtivo. Esse processo prejudica a união dos trabalhadores. Os sindicatos vêm perdendo força, inclusive no que tange a negociação das condições de trabalho. No momento atual, alguns direitos básicos, sob o manto da transação, vêm sendo renunciado pelos sindicatos. Um terreno fértil para que o capital exercendo seu poder faça da transação uma renúncia. Neste aspecto, a observância obrigatória do princípio da adequação setorial negociada, como comando de otimização que é, atende à famosa constatação de Lacordaire “Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, entre o operário e o patrão é a liberdade que oprime e a lei que liberta”<sup>201</sup>.

Não há dúvidas que a negociação coletiva constitui um instrumento eficaz, ágil e democrático para que as partes disciplinem o conteúdo obrigacional da relação jurídica de

---

<sup>199</sup> TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p. 93.

<sup>200</sup> BARROSO, Fábio Túlio. Novos parâmetros da negociação coletiva de trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr, 2010, p.109.

<sup>201</sup> TEODORO, Maria Cecília Máximo. Op. Cit., p. 97.

emprego. Mas não se pode atribuir validade a toda e qualquer cláusula só por ser ela fruto de negociação coletiva. Em que se configure franco e aberto prejuízo à classe que vive do trabalho, totalmente em descompasso com os preceitos constitucionais e democráticos de valorização social do trabalho e da pessoa humana é necessário o indeferimento de plano, pois o Estado não pode se furtar em garantir o bem-estar mínimo para a classe que vive do trabalho.

Utiliza-se a negociação coletiva, com o fomento da autonomia privada coletiva, como meio de legitimar uma política, com fundamento neoliberal, desregulamentadora das garantias sociais previstas no Direito do Trabalho<sup>202</sup> subvertendo acintosamente o sentido de promoção social, histórica e culturalmente, presente nas normas coletivas. A questão a ser debatida é a naturalização com que um instituto que foi pensado para, dentro de critérios mínimos protegidos por lei, pudesse haver um diálogo entre capital e trabalho dentro de uma perspectiva mais vantajosa para o trabalho, haja vista não poder se esquecer de que a parte frágil na relação é o trabalhador, hoje seja utilizado para criar condições específicas “menos” favoráveis para os trabalhadores. E mais, vendido a opinião pública como “modernização” das relações de trabalho e implementação do verdadeiro “sentido democrático” no seio da sociedade.

Conforme análise de Fábio Túlio Barroso essa nova função instrumentalizadora da negociação coletiva como redutora/desregulamentadora aproveita-se justamente da legitimidade ordinária que as entidades sindicais possuem principalmente as profissionais, para induzir/convencer/conscientizar tanto as associações quanto os usuários das normas e a sociedade no geral, que as modificações ou criação de novos instrumentos jurídicos representam a “vontade” dos trabalhadores, pois os mesmos compreendem que, apenas, através destas mudanças os empresários poderão manter a competitividade e com isso crescer e ampliar os seus negócios gerando mais contratações de outros trabalhadores, ou o menos ruim: manter os que já tem o “privilégio” de se encontrarem empregados<sup>203</sup>. Essa é a tônica discursiva presente no ACE e no PL 4193/2012: a “modernização” ou o limbo da retração econômica com o conseqüente desemprego.

Ao tentar implementar o modelo de flexibilidade negociada, mas que entende-se como desregulamentação, em que longe do Estado (onde nos dois elementos técnicos jurídicos o ACE e o PL é retratado como rígido, interventor, moroso e arcaico) os dois polos da relação

---

<sup>202</sup> BARROSO, Fábio Túlio. Novos parâmetros da negociação coletiva de trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr, 2010, p.109.

<sup>203</sup> BARROSO, Fábio Túlio. Op. Cit. p.111.

empregatícia capital-empregador e o trabalho-empregado poderiam se entender muito melhor, pois já possuem “maturidade suficiente” para negociarem com autonomia, espírito de paz e harmonia dentro de suas relações de trabalho. O que tal discurso pretende na prática é a eliminação da dialética existente entre os polos do tecido produtivo<sup>204</sup>.

Conforme o Brasil passou a vivenciar a normalidade democrática, formatada na Constituição de 1988, episódios marcantes abriram um novo ciclo na relação entre capital e trabalho, surpreendendo o país. À medida que autoridades e empresas deixaram de priorizar o recurso à polícia, aos tribunais e as demissões como forma rotineira de relação com os sindicatos, descobriram que a representação dos trabalhadores estava preparada para conversações e compromissos de nível muito elevado. (...) Abriu-se um processo sem retorno. Preconceitos e bloqueios começaram a ruir. As partes mergulharam em aprendizados novos. Empresários continuam a serem empresários, sindicalistas continuam a serem sindicalistas. Determinados antagonismos seguem sendo inconciliáveis. Mas todos concluem que existem áreas de convergências e acreditam na possibilidade de composição entre interesses distintos.<sup>205</sup>

O perigo deste tipo de fabricação de “consenso” é gerar na sociedade um patamar de credibilidade e aceitabilidade do fato, de que capital e trabalho podem chegar a um entendimento harmônico longe da regulamentação estatal, como verdadeiro e irrefutável. Com essa argumentação se pretende comprovar que a lei trabalhista tolhe a autonomia dos trabalhadores e empresários impondo a “força” uma tutela pelo Estado que engessa e mata a liberdade das partes em dialogarem harmonicamente.

Sem uma análise reflexiva acerca da dialética histórica existente entre trabalhadores e empresários, sem uma compreensão do momento econômico que se vive em pleno século XXI, não se entende que por mais “maduros” que estes dois polos antagônicos não existe no caso concreto nenhuma plausibilidade científica que prove essa harmonia quando se está em jogo questões financeiras, sobretudo com este capital financeirizado sem regulamentação ou barreiras que é hodiernamente praticado. Na prática o que esses discursos representam é um processo gradual de eliminação da capacidade de reivindicação da classe trabalhadora com consequente redução das históricas conquistas sociais que hoje se encontram inseridas na legislação trabalhista brasileira.

Neste contexto globalizado e de ideologia neoliberal o incentivo à autonomia privada coletiva pode ser compreendido como uma extensão da liberdade de associação dos sindicatos, uma bandeira histórica da instituição, mas que na prática poderá representar o seu

---

<sup>204</sup> BARROSO, Fábio Túlio. Novos parâmetros da negociação coletiva de trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr, 2010.p.112.

<sup>205</sup> ACE, 2011. p.19.

oposto, pois as entidades sindicais, que vivem uma crise de adesão, sobretudo, pelos novos tipos de contratos de trabalho atípicos, passam a agir como instrumentos de colaboração ao corroborar as políticas com fortes pretensões neoliberais.

Verifica-se que as funções ordinárias previstas para o procedimento negocial coletivo vêm sendo modificadas. E como pontuou Fábio Túlio Barroso<sup>206</sup> o próprio entendimento sobre o Direito do Trabalho está em transformação. Os primórdios da disciplina laboral que inseria o trabalhador no ambiente econômico, político e ideológico como necessidade para a manutenção da ordem capitalista, como neste momento histórico, não mais existe o perigo socialista, não há mais o risco iminentes que um contraponto ideológico traz. Além disso, com uma nova revolução tecnológica com mudanças políticas, econômicas, sociais, financeiras e ideológicas eis que se busca uma nova configuração com a revisão dos postulados jurídicos.

No entanto é *mister* enfatizar: por mais que se tenha modificado as relações de trabalho, os direitos conquistados não podem retroceder. Não se pode aceitar que a negociação coletiva sirva de instrumento para denegrir ou impedir o que já foi conquistado no Direito do Trabalho e com a negociação coletiva<sup>207</sup>. Acredita-se que uma coisa é a negociação nos espaços transacionáveis, outra bem diferente é o despojamento de direitos irrenunciáveis ou a transação nos espaços imantados de indisponibilidade absoluta, por isso o princípio da adequação setorial funciona como um limite à negociação coletiva, impondo condições tais que, caso sejam ultrapassadas, invalidada restará à cláusula que o infringir.

E vai-se além, a negociação coletiva já existe na doutrina, a mesma se benéfica se sobrepõe a toda e qualquer legislação, até mesmo a Constituição da República de 1988, possibilidade de suprimir determinados direitos em casos específicos, também, são permitidos pela carta magna, então apesar de não ter, ainda, analisado o ACE e o PL 4193/12 suas propostas já se encontram bem criticáveis quanto à possibilidade de utilização da autonomia privada coletiva como possibilidade de desregulamentação da legislação trabalhista.

---

<sup>206</sup> BARROSO, Fábio Túlio. Novos parâmetros da negociação coletiva de trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr, 2010, p.119.

<sup>207</sup> BARROSO, Fábio Túlio. Op.cit. p. 120.

### 4.3 O ACE como “resposta modernizante” as “tradicionalis” relações trabalhistas brasileiras

Antes de discorrer sobre o anteprojeto e o PL como um todo e reafirmando a ideia de que é perceptível um retorno à discussão do “negociado prevalecer sobre o legislado”. Pautase tal afirmação partindo da premissa de que o estudo do Direito merece uma aproximação interdisciplinar com a história, a sociologia e a política, para a melhor compreensão da atualidade.

Não é nova essa pretensão do negociado preponderar sobre o legislado, pode-se afirmar que em seu último ano de governo o ex-presidente Fernando Henrique Cardoso<sup>208</sup> procurou aprovar o projeto de lei 5.483 de 2001. Vale salientar que neste governo a legislação trabalhista brasileira sofreu inúmeros reveses, que não cabe ser analisado com rigor nesta dissertação, mas que não pode ser deixada de lado, haja vista, ser fundamental para a compreensão do presente debate acerca do desmantelamento da legislação trabalhista brasileira.

O próprio Ministro do Trabalho afirmou que pretendia a época regulamentar a negociação coletiva de trabalho para que não necessitem mais as relações de trabalho estarem submetidas às regras das leis trabalhistas. O objetivo seria ter dois sistemas trabalhistas: um livre, no qual o que vale é o acertado entre o empregado e o empregador, e outro regulamentado pela legislação. José Carlos Arouca<sup>209</sup> afirma que Fernando Henrique Cardoso desde o momento em que ocupou a presidência pautou-se conforme manda os preceitos neoliberais<sup>210</sup> que tem como uma das recomendações a “modernização” das relações de trabalho.

Entre vários fatos que marcaram tal governo no que tange ao mundo do trabalho regulamentado elencou-se dois fatos, o primeiro a autora Maria Ângela Marques Del Claro elenca a promulgação da lei 9.601 de 1998 como marca do Direito do Trabalho flexibilizado, fracionando direitos utilizando-se para isso da autonomia privada coletiva como legitimação<sup>211</sup>. O segundo fato foi à busca pela aprovação do Projeto de Lei 5.483 de 2001,

---

<sup>208</sup> No governo de Fernando Henrique Cardoso em conjunto com seu então Ministro do Trabalho Francisco Dornelles trouxe a lume a discussão do projeto de lei 5.483 de 2001 Dornelles propõe regra de negociação. Folha de São Paulo, de 24.12.99. Editoria Dinheiro, p.4.

<sup>209</sup> AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2009. p.454.

<sup>210</sup> CHOMSKY, Noam. **O lucro ou as pessoas: neoliberalismo e ordem global**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. Consenso de Washington, quem usou essa expressão pela primeira vez foi John Williamson em 1989, eram 10 recomendação do FMI e BIRD.

<sup>211</sup> DEL CLARO, Maria Ângela Marques. **A autonomia privada coletiva como fonte de normas trabalhistas no Brasil, durante os últimos seis anos do século XX**. In: Direito do Trabalho Contemporâneo: Flexibilização e Efetividade. José Afonso Dallegre Neto (coord.). São Paulo: LTr, 2003.p.431.

que tinha por escopo a alteração do artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT de 1943. Estabelecendo com essa alteração que as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevaleceriam sobre o disposto na CLT, desde que não contrariassem a Constituição da República e as normas de segurança e saúde do trabalho.

Com a eleição de Luiz Inácio Lula da Silva<sup>212</sup> para presidente do Brasil em 2002, uma de suas primeiras ações no governo foi à retirada do projeto de lei 5.483/01 da pauta de votação no Congresso Nacional<sup>213</sup>. Entre vários momentos referentes à regulamentação do trabalho no Brasil que ocorreram no governo Lula, pode-se elencar o Fórum Nacional do Trabalho como momento importantíssimo para um vislumbre do objeto de pesquisa da presente dissertação.

José Carlos Arouca<sup>214</sup> analisa que no início do governo (2003/2004) Lula organiza o Fórum Nacional do Trabalho<sup>215</sup>, um fórum tripartite organizado com a finalidade de discutir uma reforma da legislação trabalhista e sindical. Segundo Graça Druck o conteúdo fundamental da reforma sindical, conforme exposto no anteprojeto, abrange três âmbitos: o modelo de organização sindical, de negociação coletiva e de solução de conflitos no trabalho. No entanto, há um eixo central que articula e dá coerência ao conjunto da proposta de reforma: trata-se de uma (nova) forma de controle e regulação do Estado sobre os sindicatos, agora “legitimada” com a incorporação das centrais sindicais ao aparelho de Estado<sup>216</sup>.

Apesar do Fórum Nacional do Trabalho, com suas discussões em torno dos temas das relações de trabalho e sindicais, não houve consenso em nenhum dos temas pretendidos.

---

<sup>212</sup> No governo de Lula criou-se o Fórum Nacional do Trabalho, para uma "ampla" discussão sobre todos os principais problemas trabalhistas, resultando no encaminhamento ao Congresso Nacional de um projeto de reforma sindical cuja paternidade é negada tanto por empresários e sindicatos quanto pelo governo, tornando-o natimorto (sem falar na anunciada "reforma trabalhista" por medida provisória, limitada ao reconhecimento das centrais sindicais, transformação do Conselho Nacional do Trabalho e um tímido projeto de regulamentação das cooperativas de trabalho).

<sup>213</sup> É a grande alegação, por parte de tais atores sociais, era a de que tal projeto era a “derradeira pá de cal” na legislação trabalhista brasileira, e toda a conquista em meio às lutas por um trabalho mais digno, que tais direitos saindo da órbita do Estado, de caráter protecionista e imperativa, para a da Autonomia da Vontade, de matriz dispositiva próprio do Direito Civil, haveria uma grande fragilidade em razão de que grande parte do sindicalismo brasileiro é por demais frágil, com poucas categorias organizadas, que teriam poder de fazer frente à pressão econômica do setor patronal. Dessa forma, bradavam o medo de se retirar do Estado a proteção por parte do trabalhador e jogar na mão dos atores sindicais.

<sup>214</sup> AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2009. p.454.

<sup>215</sup> Quando do início do FNT o sociólogo José Pastore em seu site celebrou o mesmo o considerandoum exercício valioso para o Brasil. Tecendo comentários de que outros foram tentados no passado. Mas não com a sistemática proposta e em clima de cordialidade e respeito. O governo, como coordenador do Fórum, tem uma grande responsabilidade nessa tarefa, sendo seu papel de anfitrião educado e magistrado responsável. Termina desejando pleno sucesso aos integrantes do Fórum e afirmando que o futuro do Brasil dependia muito do seu trabalho. Disponível em: < [http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_200.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_200.htm)>. Acesso em 01 jun. 2014.

<sup>216</sup> DRUCK, Graça. **Os sindicatos, os movimentos sociais e o governo Lula: Cooptação e Resistência**. Disponível em: <<http://bibotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/osal/osal19/debatesdruck.pdf>> Acesso em: 30 jul. 2014.

Marcio Túlio Viana<sup>217</sup> aduz que não houve consenso em qualquer dos temas propostos no fórum, o que acarretou no próprio Governo tomar a iniciativa em propor um anteprojeto de lei, que acolhia, em suas linhas mais importantes, a proposta das centrais – que enfatizava a função negocial da Organização nos Locais de Trabalho, abrindo-lhes a possibilidade de gerir conflitos individuais e até coletivos, estes últimos em caso de omissão do sindicato<sup>218</sup>.

Estes foram os marcos históricos trabalhistas escolhidos, outros fatos e desdobramentos existiram além desses três marcos, mas o desdobramento de leis flexibilizadoras/desregulamentadoras via negociação coletiva, a tentativa de modificação do artigo Art. 618 da CLT e o início do Fórum Nacional do Trabalho ajudam a compreender os dois elementos técnicos jurídicos que serão analisados.

Na ordem cronológica Dilma Rousseff assume o governo do país, e em 2011 chega às mãos de seu secretário um anteprojeto de lei que é, em síntese, o retorno da mesma propositura empreendida no governo de Fernando Henrique Cardoso, mas, a um olhar mais atento, com bem mais requintes de legitimidade, pois tal proposta é trazida a luz pelo sindicato dos metalúrgicos do ABC paulista, uma instituição social que goza de representatividade e respeitabilidade social conferindo ao anteprojeto um respaldo de aceitabilidade de um grupo que luta pela classe dos trabalhadores.

O aludido sindicato em meio à conquista dos corações e mentes da classe que vive do trabalho, teve o cuidado de organizar uma cartilha, onde apresenta de forma “didática” com textos e imagens, exaltando o momento de pujança econômica vivenciada pelo país<sup>219</sup>, a necessidade em se “modernizar as relações de trabalho”, pois segundo a mesma a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT de 1943 se encontra desatualizada, arcaica, aí entrando o anteprojeto para fomentar a possibilidade da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, longe dos olhos paternalistas e inseguros da legislação trabalhista.

(...) é da mais absoluta sensatez reconhecer que uma lei datada dos anos 1930 e 1940 não consegue responder de forma adequada ao cenário de um país que viveu mudanças profundas em sua economia, organização social e vida política. Mais ainda: de um país que assume nova posição no Planeta, aperfeiçoa suas instituições e já é apresentado como uma das maiores democracias do mundo. É mais do que na hora de se colocar de lado os dispositivos superados e anacrônicos, atualizando esse ordenamento para

---

<sup>217</sup> VIANA, Marcio Túlio. **70 anos de CLT**. uma história de trabalhadores. São Paulo: LTr, 2014. Op. cit., p.98.

<sup>218</sup> AROUCA, José Carlos. São Paulo: LTr, 2009. p.468.

<sup>219</sup> Remetemos a leitura dos anexos a Cartilha, bem como ter o cuidado em perceber por meio das imagens e textos a necessidade de convencimento dos trabalhadores, pela urgência em se votar o Acordo Coletivo com propósitos específicos.

colocá-lo em sintonia com o século 21.<sup>220</sup>

É importante frisar a existência de dois documentos: a Cartilha e o anteprojeto propriamente dito (com sua exposição de motivos e 16 artigos). Antes de focar o anteprojeto de lei ou mesmo de analisar a referida Cartilha frisa-se a questão da legitimidade da propositura. Tal proposta partiu de um sindicato, uma instituição social que apesar das contradições inerentes as ações de cooptação<sup>221</sup> ainda goza de grande respeitabilidade. Revigorando perante a sociedade que tal ideia, a “modernização” das relações de trabalho por meio da autonomia privada coletiva, é legal e necessária, pois não partiu apenas do governo, nem foi apresentada pela classe empresarial/patronal.

O ACE chegou por meio de um ator social específico: um sindicato e não qualquer sindicato, mas um que tem um histórico de lutas pelos direitos trabalhistas no Brasil, com ampla participação no fim da ditadura militar, nas manifestações pelas Diretas já, pelo nascimento do novo sindicalismo e à formação de um partido político com bases em movimentos sociais e trabalhistas: o Partido dos Trabalhadores. Sobre o ACE o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista estão tendo o cuidado de debater o anteprojeto em várias frentes: o levam para ser discutido junto a outros sindicatos, centrais sindicais, participam de eventos dos Tribunais Regionais do Trabalho, já foi levado a um evento do Tribunal Superior do Trabalho. E nessa busca por “convencimento” existem na internet vídeos estes debates, bem como com a propaganda criada em torno do tema<sup>222</sup>.

O Acordo Coletivo com propósito específico foi organizado como um dispositivo com virtudes modernas<sup>223</sup> diametralmente opostas ao, que seus propositores chamam de “engessamento” perpetrado pela Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. Com a aplicação desse aludido anteprojeto: seria garantida a autonomia das partes (trabalhadores e patrões), por meio da negociação coletiva com normas e condições condizentes com as especificidades de cada local de trabalho.

O Sindicato dos metalúrgicos do ABC paulista como forma de propagação da ideia organizou uma Cartilha com textos e fotos exaltando as melhorias no mundo do trabalho desde o governo de Lula<sup>224</sup>. É factível na leitura da mesma a utilização de imagens, slogans

---

<sup>220</sup> ACE, 2011, p.18.

<sup>221</sup> Ver Fabio Túlio Barroso em seu livro sobre o Neocorporativismo. Ver o artigo de Graça Druck sobre cooptação dos movimentos sociais no governo Lula.

<sup>222</sup> Link com os vídeos.

<sup>223</sup> DRUCK, Graça. A “**legalização**” da precarização, da flexibilização e da modernização do trabalho no Brasil: as 101 propostas da Confederação Nacional da Indústria (CNI). Disponível em: <[http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT18/GT18\\_DruckG.pdf](http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT18/GT18_DruckG.pdf)>. Acessado em: 17 Ago. 2014.

<sup>224</sup> ACE, 2011, p. 05-06.

do governo Lula e a exacerbação da pujança socioeconômica brasileira, projetando no discurso uma conclamação aos trabalhadores para que essa riqueza aumente. E de forma sub-reptícia a certeza de que para que não haja uma diminuição nesse ritmo de crescimento o caminho a seguir é a “modernização” da legislação trabalhista com a possibilidade da democratização da relação de trabalho.

Nosso País vive um momento muito especial de sua história. Possui um vasto território continental, sendo exuberante em riquezas naturais e recursos humanos. Mas chegou ao século 20 carregando problemas sociais e gargalos econômicos que o período colonial – escravocrata e predador – deixou como herança. Ainda assim, o Brasil viveu ciclos de crescimento acelerado e assumiu postos de liderança em alguns itens produtivos e culturais, atingindo o patamar de 8ª economia no planeta. Abre o século 21 com novos saltos. Já é apontado como quinto PIB mundial nos próximos dez anos<sup>225</sup>.

As imagens e os textos trazidos na Cartilha (ver anexo 01) vêm com o intuito de convencer de que após os anos do governo Lula o trabalhador já tem maturidade para assumir um papel de protagonista nas discussões existentes entre capital e trabalho, não precisando mais ser protetorado pela justiça trabalhista, pois com os ganhos econômicos os trabalhadores poderiam perceber o novo, que se apresenta como a flexibilidade dentro das relações trabalhistas, que se encontram engessadas pela ultrapassada CLT.

A proposta do anteprojeto é garantir a "segurança jurídica entre os acordos sindicato e empresa", valorizando a negociação coletiva como solução aos conflitos pertinentes às relações de trabalho, bem como ao fomento a representação sindical no local de trabalho. O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC afirma que o modelo proposto é baseado na própria realidade adotado pela entidade há mais de 30 anos, remontando a conquistas com a comissão de fábrica da Ford.

Partindo-se do que se analisou acerca da utilização da negociação coletiva e seus instrumentos, as Convenções Coletivas e o Acordo Coletivo, no sentido de uma função extraordinária, ou seja, a naturalização de condições *in peios* para o trabalhador. Fica um incômodo com esse discurso no sentido que ele se apresenta como o único capaz de apresentar segurança jurídica. Duas questões podem ser levantadas, primeiro pelo que a Cartilha entende de segurança jurídica, e, segundo se busca segurança para quem (ou para qual dos polos da relação) é essa segurança? A autonomia privada coletiva é usada como o único canal de diálogo possível de oferecer segurança jurídica, segurança que a própria Cartilha responde qual é (que os acordos sejam reconhecidos pela justiça). No sentido de que os acordos, mesmo que prejudiciais aos trabalhadores não possam ser questionados na Justiça.

---

<sup>225</sup> ACE, 2011, p. 04.

Alguém pode perguntar: se essas práticas novas já dão bons frutos, por que um novo instrumento legal? As respostas são muitas. Um argumento central é a insegurança jurídica sentida hoje, tanto pelas empresas quanto pelos sindicatos dispostos a assumir uma atitude pioneira. A democracia garante a todos a liberdade de opinião e a diversidade de pensamento. Sendo assim, por convicções pessoais, jurídicas, políticas e até partidárias, qualquer autoridade ou agente do Trabalho (fiscal, procurador, juiz etc) pode antipatizar com essas experiências. Se a CLT contém dispositivos que podem ser invocados por uma autoridade discordante, fica instalada uma insegurança jurídica que traz riscos para todos. Sentenças podem anular o que já foi acordado, multas pesadas podem ser aplicadas, uma enxurrada de processos pode sobrecarregar ainda mais a Justiça do Trabalho e o departamento jurídico das empresas e sindicatos. Em síntese: cresce o passivo trabalhista, crescem as disputas litigiosas, crescem as tensões<sup>226</sup>.

Na exposição de motivos da Cartilha o anteprojeto é tido como uma proposta modernizante das relações trabalhistas e que foi organizada, (além das práticas com casos concretos: de comissões de fábrica e de várias negociações vantajosas para os trabalhadores<sup>227</sup>) em vários seminários com a participação de juristas, trabalhadores e entidades patronais com amplo apoio de setores da economia, juristas, etc. Os chamados “formadores de opinião”. E buscando legitimar a feitura do anteprojeto afirma, com todas as letras, que sua confecção se deu levando em conta a análise de várias “autoridades” em matéria trabalhista.

Neste ponto, sobre a utilização de opiniões de especialistas em determinadas matérias Pierre Bourdieu<sup>228</sup> questiona a opinião de todo mundo, principalmente os especialistas chamados a opinar em determinados momentos, nestes momentos inclui-se o ACE, momentos de propícios ao retraimento do Estado com um retorno do individualismo como uma profecia auto-realizante que tende a destruir os fundamentos filosóficos do Estado se envolver com questões sociais.

<sup>226</sup> ACE, 2011, p. 32.

<sup>227</sup> O atual presidente do sindicato Rafael Marques da Silva participou de um painel comemorativo em 2013 aos 70 anos da CLT organizado pelo TRT da 15 região. Disponível em:

<<http://trt-15.jusbrasil.com.br/noticias/100585030/debate-acirrado-polemico-acordo-coletivo-especial-e-tema-de-painel-do-congresso-do-trt?ref=home>> Acessado em: 22 jul. 2014. Em sua fala o presidente citou algumas situações em que metalúrgicos empregados de empresas do ABC, inovaram na negociação com os respectivos empregadores. "A CLT (artigo 396) prevê dois períodos de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, para a trabalhadora amamentar o filho, até que este complete seis meses de idade. Nós constatamos que era um direito de pouca efetividade. Normalmente a trabalhadora mora longe de casa, e não havia condição de o filho ser levado a ela. Negociamos a transformação desse direito no acréscimo de oito dias à licença-maternidade. Noutro caso, os trabalhadores concordaram em reduzir o intervalo diário para refeição e descanso, de uma hora para 40 minutos, em troca de folga aos sábados, alternados – dispensa num sábado, trabalho no outro –, lembrou o sindicalista.

<sup>228</sup> BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1998. p. 37.

A formulação desta nova proposta levou em conta todas as recomendações e cautelas sugeridas pelas autoridades do Poder Judiciário já consultadas e que contribuem em sua elaboração. Requisitos e condicionantes rigorosos devem ser estabelecidos com clareza para que a liberdade conquistada reforce as relações democráticas entre capital e trabalho, trazendo mais dinamismo ao sistema produtivo nacional e desafogando a sobrecarga do Judiciário Trabalhista. As mudanças propostas não podem, em hipótese alguma, abrir as portas para que empresários ainda refratários à convivência democrática busquem, de forma oportunista, ampliar lucros predatórios, manipulando setores menos organizados da classe trabalhadora e intensificando a espoliação<sup>229</sup>.

Analisando a Cartilha, a mesma segue evocando os princípios da Democracia e Liberdade em contraponto com a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, tida no documento como rígida e controladora.

A Consolidação das Leis do Trabalho/CLT está prestes a completar 70 anos. Agrupando leis anteriores, ela estabeleceu regras detalhadas e rígidas para normatizar as relações empregatícias, os processos judiciais pertinentes e a moldura obrigatória da vida sindical. Valeu como passo importante para proteger direitos individuais dos trabalhadores, mas limitou seus direitos coletivos. A nova legislação estabeleceu um excessivo controle do Estado sobre a relação entre capital e trabalho. Tolheu a liberdade sindical e restringiu o campo das negociações coletivas, elementos indispensáveis na vida democrática, que são exigidos nas convenções da Organização Internacional do Trabalho/OIT, das Nações Unidas. Como faca de dois gumes, a CLT acerta quando fixa patamares básicos para regular uma relação que sempre foi muito desigual entre capital e trabalho, posicionando-se em favor do polo mais fraco. Confere ao Poder Judiciário, instrumentos para assegurar um mínimo de equilíbrio numa anteposição que tradicionalmente é muito desequilibrada. Mas a lei tolhe a autonomia dos trabalhadores e empresários, impondo uma tutela pelo Estado, que, como toda tutela, se converte em barreira para o estabelecimento de um equilíbrio mais consistente. Onde existe controle excessivo e regras engessadas, a liberdade morre<sup>230</sup>.

Ao longo da exposição de motivos na Cartilha o sindicato teve o cuidado de reafirmar a necessidade do presente anteprojeto reverberando na necessidade da segurança jurídica de que os aludidos acordos não seriam desconstituídos por algum “radical” da justiça do trabalho<sup>231</sup>.

<sup>229</sup> ACE, 2011, p.22.

<sup>230</sup> ACE, 2011, p.13.

<sup>231</sup> Rafael Marques da Silva ainda no painel comemorativo, em 2013, aos 70 anos da CLT organizado pelo TRT da 15 região. acrescentou que em 2001, em uma séria crise que ameaçava provocar um grande número de demissões na empresa, metalúrgicos da Volkswagen concordaram em diminuir a jornada semanal para apenas quatro dias, com a correspondente redução nos salários, como forma de preservar os empregos. Para compensar a perda salarial, ponderou Rafael, a participação nos lucros e resultados (PLR) foi fracionada em 12 vezes e cada fração foi acrescida à remuneração mensal. "Conseguimos manter os salários, em 100%." O sindicalista observou que o acordo foi "denunciado" ao Tribunal Superior do Trabalho, "mas acabou sendo validado, com

A democracia garante a todos a liberdade de opinião e a diversidade de pensamentos. Sendo assim, por convicções pessoais, jurídicas, políticas e até partidárias, qualquer autoridade ou agente do Trabalho (fiscal, procurador, juiz etc.) pode antipatizar com essas experiências. Se a CLT contém dispositivos que podem ser invocados por uma autoridade discordante, fica instalada uma insegurança jurídica que traz riscos para todos. Sentenças podem anular o que já foi acordado, multas pesadas podem ser aplicadas, uma enxurrada de processos pode sobrecarregar ainda mais a Justiça do Trabalho e o departamento jurídico das empresas e sindicatos. Em síntese: cresce o passivo trabalhista, crescem as disputas litigiosas, crescem as tensões. Resultado: por um lado, os trabalhadores e empresários interessados no avanço democratizante são punidos; de outro, são premiados o conservadorismo e a inércia. Vitória para os segmentos mais atrasados de ambos os polos da relação capital-trabalho<sup>232</sup>.

O argumento mais utilizado, todavia, é fundamentado na noção de que a Consolidação das Leis do Trabalho é de 1943 e que seu conteúdo é arcaico, ultrapassado e que não se coadunam com a nova dinâmica vivenciada pelo sistema capitalista<sup>233</sup>. Sobre o “teórico” conteúdo arcaico/ultrapassado da CLT Ramon Bezerra dos Santos fez em sua dissertação de mestrado em Direito, um estudo minucioso de todos os dispositivos da CLT, em que pese seu estudo foi realizado em 2006 e será dado ênfase ao resumo do mesmo: que dos 957 artigos que compõem a CLT, apenas 138 possuem redação determinada pelo decreto 5.452, do longínquo e histórico dia 1º de maio de 1943, ou por outras normas legais anteriores à data da promulgação da Constituição da República de 1988, e que representa 14,42% de toda a CLT. Esse é o percentual do que a CLT, sem modificações versa sobre a contratação de trabalhadores.

Dos Santos aduz que apesar da antiguidade do diploma, sua idade não serve de legitimação para afirmações em que toda a legislação trabalhista é arcaica<sup>234</sup>. Por meio desta pesquisa Dos Santos se propôs a comprovar que é equivocada essa correlação a legislação trabalhista apenas com fulcro na CLT, e assim enquadrá-la como arcaica. Assim não se fundamenta, cientificamente falando, um anteprojeto de lei em que se pretenda uma maior “segurança em suas relações”.

---

diferença de um voto, em 2012". Disponível em:

<<http://trt-15.jusbrasil.com.br/noticias/100585030/debate-acirrado-polemico-acordo-coletivo-especial-e-tema-de-painel-do-congresso-do-trt?ref=home>> Acessado em: 22 jul. 2014.

<sup>232</sup> ACE, 2011, p.32.

<sup>233</sup> DOS SANTOS, Ramon Bezerra. **Os efeitos do desemprego sobre o direito do trabalho**. Dissertação (mestrado). Universidade Federal de Pernambuco, CCJ Direito, 2006.p.107.

<sup>234</sup> DOS SANTOS, Ramon Bezerra. **Os efeitos do desemprego sobre o direito do trabalho**. Idem. “Esta conclusão, porém, não serve para legitimar a afirmação de que a legislação trabalhista brasileira seja, toda ela, obsoleta. Pouco menos de um sétimo da CLT disciplina, efetivamente, a execução dos contratos de trabalho e possui redação determinada por normas editadas anteriormente à atual Constituição. Mais ainda: apesar de 14,42% da redação da CLT ser original e referir-se à execução dos contratos de trabalho, isso não quer dizer que 14,42% da legislação trabalhista brasileira seja anterior a 05 de 10 de 1988.

Segurança já existe. A própria Constituição da República de 1988, afirma que a negociação coletiva, e seus decorrentes instrumentos (Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva), é forma adequada para a pactuação de condições de trabalho e não impede a possibilidade de ampliar direitos, o que acontece é que a Constituição e a legislação trabalhista funcionam como um piso mínimo para essas negociações, lembrando ainda que a própria Constituição permite a flexibilização de jornada e remuneração desde que seja realizada dentro de uma dada realidade e via negociação coletiva. A questão mais parece ser o que Arthur Gibson afirma no boletim do instituto Latino Americano de Estudos Socioeconômicos<sup>235</sup>, o que se pede é: segurança para as empresas gerar cada vez mais inseguranças para os empregados.

Retomando a questão sobre o conteúdo da CLT e as críticas suscitadas por atores diversos, focando em aspectos e matizes diferenciados. Neste sentido o ACE reafirma o discurso no sentido de que a Lei trabalhista é de 1943 e está enraizada em um contexto pretérito e totalmente afastada de um contexto futuro<sup>236</sup>, pois as relações de trabalho “hoje”, no século XXI, segundo os discursos de seus críticos<sup>237</sup>, não guardam nenhuma semelhança com as existentes quando a mesma foi criada. O ACE reconhece que a CLT, quando nasceu no início da década de 1940, valeu como passo importante para proteger direitos individuais dos trabalhadores e que acertou quando fixou os patamares básicos para regular a relação desigual entre os polos da relação empregatícia, mas questiona o avanço em nível coletivo, afirmando que hoje, em pleno século XXI com as modificações econômica, social e política do país, bem como de seu avanço em termos de Democracia vive outra realidade, esse desnível coletivo estrutural da própria lei (criada para outra realidade, com outra perspectiva de Estado, extremamente interventor) mata a liberdade, pois tolhe a autonomia dos trabalhadores e empresários<sup>238</sup>.

André Gambier Campos refuta tal argumentação elencando modificações legislativas que, em seu entendimento, demonstram que a CLT que está atuando no início do século XXI não é a mesma CLT surgida no começo do século XX<sup>239</sup>. Em meio a um levantamento, onde o autor afirma que ainda é parcial, pois foram muitas as modificações que afetaram a CLT

<sup>235</sup> GIBSON, Arthur. **ACE: Acordo Chines Especial**. Disponível em:

<[http://issuu.com/cspconlutas\\_correios/docs/boletim-contra-corrente-33#signin](http://issuu.com/cspconlutas_correios/docs/boletim-contra-corrente-33#signin)> Acesso em: 25 de jul. 2014.

<sup>236</sup> PASTORE, José. **A agonia do emprego**. São Paulo: LTr, 1997. p. 45.

<sup>237</sup> PASTORE, José bem como boa parte dos empresários e grande mídia do país. E agora com o endosso do sindicato do metalúrgicos do ABC, através do ACE.

<sup>238</sup> ACE, 2011, p.13.

<sup>239</sup> CAMPOS, André Gambier. **Setenta anos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: <[http://www.fpabramo.org.br/forum2013/wp-content/uploads/2013/11/Vol1Darialta-1\\_demanda.pdf](http://www.fpabramo.org.br/forum2013/wp-content/uploads/2013/11/Vol1Darialta-1_demanda.pdf)> Acesso em: 25 de jul. 2014.

desde o começo dos anos 1940. Conclui que tais mudanças foram ambivalentes, pois apontam em sentidos distintos: ora assegurando proteções adicionais aos trabalhadores, ora garantindo liberdades adicionais aos empregadores.

O autor se inspirando nos conceitos de gerações ou ondas, previstas nas obras de Marshal<sup>240</sup> e Cappelletti e Garth<sup>241</sup> para classificar as mudanças normativas que atingiram a CLT. Segundo Campos a primeira onda ocorreu no período de redemocratização política do Brasil em que foi promulgada a Constituição de 1946. Sobre as relações individuais, novos direitos foram atribuídos aos trabalhadores em 1946 como a participação nos lucros e resultados, a assistência aos desempregados e a proibição a alguns tipos de trabalho juvenil, por exemplo. Na parte coletiva o período pós-1946 caracterizou-se por uma distensão das práticas de organização e atuação coletivas, sendo um indício a inscrição do direito de greve no corpo da própria Constituição<sup>242</sup>.

Uma segunda onda de mudanças é identificada no período da ditadura militar. Nas relações individuais, Campos identifica como exemplo de mudança a substituição da estabilidade no emprego por indenização pela demissão (Lei nº 5.107/1966), a criação da possibilidade de contratação temporária de trabalhadores (Lei nº 6.019/1974), bem como a redução do salário-mínimo e do salário em geral (desde a Lei de 4.725/1965). Sobre as relações coletivas mantiveram-se em sua essência (unicidade territorial, contribuição compulsória, etc.), mas as práticas de mobilização dos trabalhadores foram intensas e severamente reprimidas pelo Estado (desde a Lei nº 4.330/1964). No entanto Campos faz um parêntese que, no entanto, trabalhadores que foram deixados à margem da CLT, os domésticos e os trabalhadores rurais, foram “contemplados” com normas que previam novos direitos e garantias (Lei nº 5.859/1972 e a lei nº 5.889/1973, respectivamente)<sup>243</sup>.

O que Campos identifica como terceira onda de mudanças aconteceu no período de redemocratização política com o fim do regime militar em 1985. Afirma que a Constituição da República de 1988 representou um marco nesse sentido. Sobre as relações de relações individuais a Constituição inscreveu vários direitos e garantias previstas na CLT em seu próprio corpo. Já no que versa sobre as relações coletivas de trabalho, as normas reguladoras da vida sindical mantiveram-se basicamente as mesmas (representação obrigatória, unicidade territorial etc.), mas eliminou-se a possibilidade de interferência direta do Estado sobre a

---

<sup>240</sup> MARSHAL, T. H. **Cidadania, classe social e status**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

<sup>241</sup> CAPPELLETTI, Mauro. GARTH, Brian. **Acesso à justiça**. Porto Alegre: Fabris, 1988.

<sup>242</sup> CAMPOS, André Gambier. **Setenta anos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: <[http://www.fpabramo.org.br/forum2013/wp-content/uploads/2013/11/Vol1Darialta-1\\_demanda.pdf](http://www.fpabramo.org.br/forum2013/wp-content/uploads/2013/11/Vol1Darialta-1_demanda.pdf)> Acesso em: 25 de jul. 2014.

<sup>243</sup> CAMPOS, André Gambier. Op. Cit.p.76.

organização e a atuação sindical. O direito de greve foi expressamente previsto pela norma de 1988, ainda que posteriormente tenha sido restringido (Lei nº7.783/1989). Uma quarta onda iniciou-se no período pós-1988 e estendeu-se por toda a década de 1990. Campos fala em uma reação à Constituição, pois diversas normas foram elaboradas pelo próprio Estado buscando minimizar o alcance dos direitos previstos na Constituição. Nas relações individuais o autor destaca: a norma ampliadora das possibilidades de trabalho por prazo determinado e a previsão da compensação anual de jornadas (Lei nº9.601/1998); a instituição da jornada parcial de trabalho (MP 2.164-41/2001); a que permitiu o trabalho aos domingos (Lei nº10.101/2000) a facilitadora da terceirização por meio de cooperativas (Lei nº8.949/1994) entre outras.

Por fim Campos anuncia uma quinta onda de mudanças que teve início na década de 2000, e tais mudanças não apontaram sempre na mesma direção<sup>244</sup>. Afirma que algumas maximizaram o alcance dos direitos e garantias dos trabalhadores, ao passo que outras claramente o minimizaram. Nas relações individuais, Campos afirma que pode ser dado como exemplo de redução a possibilidade de admissão da contratação de trabalhadores rurais por prazo reduzido, sem o devido registro laboral (Lei nº11.718/2008). A que ampliou as possibilidades de trabalho em dias antes vedados (como os feriados Lei nº11.603/2007). A que possibilitou a prestação de serviços sem o enquadramento laboral, favorecendo seu enquadramento meramente comercial/empresarial (Lei nº 11.196/2005 e Lei nº 11.442/2007). Sobre as leis que ampliaram os direitos e garantias: a instituição de diversas medidas de valorização do salário-mínimo (Lei nº 12.382/2011). A retirada de apoio a várias iniciativas estatais oriundas dos anos 1990, que favoreciam a prevalência do negociado sobre o legislado (PL nº5.483/2001), a terceirização de trabalho em variadas situações (PL nº 4.308/1998).

O autor acrescenta que na esfera coletiva de trabalho, que outras normas também maximizaram direitos e garantias a exemplo a emenda constitucional que promoveu a modernização da justiça laboral (EC nº45/2004). Ao longo dos anos 2000 várias mudanças alteraram as normas regulatórias das relações de trabalho. Campos afirma, categoricamente, que a CLT não é a mesma de 1943, apesar de continuar a ser a referência fundamental ao se tratar de Direito do Trabalho no Brasil. E arremata ao finalizar: a CLT é passível de críticas, mas afirmar que ela está enraizada em um contexto pretérito é um ataque extremamente frágil, pois a mesma vem se alterando sensivelmente.

---

<sup>244</sup> CAMPOS, André Gambier. **Setenta anos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: <[http://www.fpabramo.org.br/forum2013/wp-content/uploads/2013/11/Vol1Darialta-1\\_demanda.pdf](http://www.fpabramo.org.br/forum2013/wp-content/uploads/2013/11/Vol1Darialta-1_demanda.pdf)> Acesso em: 25 de jul. 2014.

### 4.3.1 ACE, artigo por artigo

Tal anteprojeto vem organizado em dezesseis artigos, logo no primeiro artigo informa que dispõe sobre a negociação coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico.

Art. 2º. Para os fins desta Lei considera-se:

I - Negociação coletiva, o procedimento adotado por sindicatos profissionais e empresas para solução de conflitos e celebração de Acordos Coletivos de Trabalho com Propósito Específico;

II - Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, o instrumento normativo por meio do qual o sindicato profissional, habilitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e uma empresa do correspondente setor econômico, estipulam condições específicas de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa e às suas respectivas relações de trabalho;

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;

IV - Comitê Sindical de Empresa, o órgão de representação do sindicato profissional no local de trabalho, composto por trabalhadores sindicalizados que exercem suas atividades profissionais na empresa, eleito de forma direta, conforme estatuto do sindicato;

V - habilitação, a certidão expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego que credencia o sindicato profissional para a negociação de Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico;

VI – conduta de boa-fé, princípio da prática sindical e da negociação coletiva para fins de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico.

No segundo artigo o anteprojeto explica o que vem a ser a negociação coletiva, o que é o acordo coletivo com propósitos específicos, a condição específica e o Comitê Sindical de Empresa. Apesar de ter a sentença 'observado o artigo 7º da Constituição', não há garantia do cumprimento que a mesma estabelece. O artigo 7º da Constituição da República de 1988 é muito genérico. Para provar tal generalidade, pode ser dado o exemplo de seu inciso III em que assegura ao trabalhador o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, ela garante, mas não fixa percentual. O que garante que por meio de um Acordo Coletivo com propósitos específicos não haja uma redução da alíquota? Sem falar no adicional noturno, insalubridade, periculosidade e as férias.

Art. 3º. Considera-se conduta de boa-fé:

I- participar de negociações coletivas quando requeridas por ofício;

II- formular e responder a propostas e contrapropostas que visem à promoção do diálogo e da negociação entre o sindicato profissional e a empresa;

III- prestar informações, definidas de comum acordo, no prazo e com o detalhamento necessário ao exercício da negociação coletiva;

IV- preservar o sigilo das informações recebidas quando houver expressa advertência quanto ao seu caráter Confidencial; e

V – obter aprovação dos trabalhadores para celebrar acordos coletivos.

§ 1º O dever de participar de negociações coletivas não obriga a empresa ou o sindicato profissional a celebrarem acordos coletivos.

§ 2º A recusa em celebrar acordos coletivos não caracteriza recusa à negociação coletiva.

No terceiro artigo houve a tentativa de conceituar o que seria a conduta de boa-fé, lembrando que tal conduta é elemento intrínseco que na própria organização da Negociação Coletiva tal qual está presente na CLT, já se tem o mandamento.

Art. 4º. É facultado ao sindicato profissional, devidamente habilitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a promover negociação coletiva com a finalidade de celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico.

Esse é um dos artigos que suscitam mais debates, a obrigação de ser habilitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego a proposição soa como um retrocesso na autonomia sindical, à medida que caminha no sentido do retorno ao atrelamento das entidades sindicais no Estado. E vem a pergunta de se há uma possibilidade de compatibilizar essa obrigação de habilitação com o artigo 8º em seu inciso I da Constituição da República, que preconiza a livre associação profissional ou sindical, vedando ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização dos sindicatos. Sem falar na Súmula 677 do Supremo Tribunal Federal que prevê que a interveniência do Estado na organização sindical por intermédio do Ministério do Trabalho e Emprego está restrita ao registro das entidades sindicais e ao zelo pela observância do princípio da unicidade.

Art. 5º. As organizações sindicais do setor econômico a que pertence a empresa, quando solicitadas, poderão acompanhar as negociações.

Art. 6º. As partes signatárias do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico deverão consignar no instrumento normativo as razões que justificam a adequação nas relações individuais e coletivas de trabalho e na aplicação da legislação trabalhista.

No artigo quinto fala que o sindicato patronal pode participar em caso de solicitação da empresa. Um artigo sem necessidade, pois basta lembrar que a empresa já é considerada pela doutrina trabalhista como um ente coletivo. O próprio Acordo Coletivo previsto na CLT

prevê a utilização e legitimidade da empresa em negociar com o sindicato. No artigo sexto tem-se a obrigação em consignar no acordo as razões que justifiquem o propósitos específicos, nesse momento pode-se lembrar como “desculpa” para esses acordos via de regra serão utilizados as crises econômicas nacionais e mundiais.

Art. 7º. Para a obtenção da habilitação referida no inciso V do Artigo 2º, o sindicato profissional deverá cumprir o seguinte requisito:

I- ter regulamentado em seu estatuto e instalado em uma ou mais empresa de sua base de representação o Comitê Sindical de Empresa, composto por no mínimo dois e no máximo trinta e dois membros, obedecida a proporção de dois membros para cada quinhentos ou fração de quinhentos trabalhadores sindicalizados por unidade de produção ou de serviço, quando for o caso.

Art. 8º. O descumprimento do requisito estabelecido no artigo anterior implicará na perda da habilitação, o que impedirá o sindicato de celebrar novo Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico.

Parágrafo único: Nova habilitação poderá ser obtida pelo sindicato profissional após comprovação do restabelecimento do requisito exigido no inciso I do artigo 7º desta lei.

No artigo sétimo traz a obrigatoriedade da empresa em organizar o Comitê Sindical de Empresa e coloca a quantidade de membros. Já no artigo oitavo acontece o mandamento de que em caso de não haver o Comitê a empresa perde a “habilitação”. Já vem o problema que não fala em anulação dos Acordos Coletivos Especiais, mas tão somente na perda da habilitação e, ainda, dá uma nova oportunidade de suprir tal ineficiência em não ter organizado o Comitê.

Art. 9º. Para celebração do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico o sindicato profissional e a empresa deverão atender as seguintes exigências:

O Sindicato Profissional:

- a) possuir a habilitação prevista no inciso V do Artigo 2º desta Lei;
- b) ter Comitê Sindical instalado na empresa, na forma do inciso I do art. 7º desta Lei;
- c) contar com índice mínimo de sindicalização de 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) do total dos trabalhadores na empresa;
- d) aprovar o acordo em escrutínio secreto, assegurada a participação de no mínimo 50% (cinquenta por cento) dos trabalhadores abrangidos, pelo percentual de 60% (sessenta por cento) ou mais dos votos apurados.

II- A empresa:

- a) reconhecer o Comitê Sindical de Empresa como órgão de representação do sindicato profissional no local de trabalho, cuja comprovação se dá por meio de acordo coletivo de trabalho firmado entre as partes;
- b) não possuir qualquer pendência relativa à decisão condenatória transitada em julgado, cuja ação tenha sido promovida pelo respectivo sindicato profissional, por restrição ao exercício de direitos sindicais.

§ 1º. O acordo coletivo a que se refere a alínea a) do inciso II deste artigo

deve estabelecer as condições de funcionamento do comitê sindical para o exercício da representação sindical na empresa.

§ 2º. Possuindo pendências judiciais na forma da alínea b) do inciso II deste artigo, as condições para a celebração do acordo previsto nesta Lei serão atendidas mediante o cumprimento da sentença ou acordo homologado judicialmente.

No artigo nono o índice exigido é de 50% também é o exigido como participação dos trabalhadores abrangidos pelo acordo para aprovação em escrutínio secreto, o que deverá ser feito por mais de 60% dos votantes. Em contra partida a empresa, além de reconhecer o CSE como órgão legítimo de representação sindical no local de trabalho, não poderá ter sido condenado, de forma definitiva, ou seja, “se tiver ações em curso na justiça pode”, em processos que versem sobre violações a direitos sindicais.

Art. 10. Por ocasião do depósito para registro do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, o sindicato profissional e a empresa deverão, sob pena de recusa de registro, atender as exigências definidas no artigo 9º desta Lei, cabendo às partes, ainda, o cumprimento do disposto nos artigos 613 e 614, parágrafos 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º. Para o atendimento do disposto neste artigo, o sindicato profissional e a empresa deverão apresentar ao Ministério do Trabalho e Emprego os seguintes documentos:

- a) Declaração firmada pelas partes de que o sindicato profissional possui em seu quadro associativo 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) do total dos trabalhadores que exercem suas atividades profissionais na empresa;
- b) Ata da apuração dos votos comprovando a aprovação do acordo;
- c) Declaração firmada pelas partes atestando a inexistência de pendência relativa à condenação em decisão transitada em julgado.

§ 2º. O sindicato profissional, quando solicitado pela fiscalização do trabalho, deverá disponibilizar os documentos que comprovem o atendimento das exigências estabelecidas no artigo 9º desta Lei.

Apenas os empregadores que não tiverem condenações judiciais por práticas anti-sindicais se habilitam ao processo negocial. Analisando as premissas elencadas tanto na cartilha, quanto na minuta do anteprojeto em si, ainda no que tange as garantias, a condicionante de que para poder usufruir dessa participação na negociação as entidades sindicais precisam apresentar um número expressivo de filiados.

Art. 11. O Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, quando atingido pelo descumprimento do disposto na alínea a), inciso II, do artigo 9º desta Lei, manterá seus efeitos jurídicos até decisão judicial que confirme os termos da denúncia promovida pelo sindicato profissional.

O Artigo onze reafirma o que falou-se acima é uma “segurança” muito segura. Pelo

teor deste artigo mesmo se a empresa começar a fazer Acordos Coletivos Especiais, mas sem reconhecer o Comitê Sindical de Empresa como órgão de representação do sindicato profissional no local de trabalho e cuja comprovação se dá por meio de acordo coletivo de trabalho firmado entre as partes, o pretense acordo continua a valer, até que uma ação judicial prove que realmente a empresa não respeitava ou que não chegou, realmente, a organizar um comitê.

Art. 12. A Fiscalização do Trabalho, ao identificar condições de trabalho estabelecidas por Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, deverá observar:

a) se as exigências para a celebração do acordo coletivo estabelecidas nas alíneas a) e b), inciso II, do artigo 9º desta Lei estão sendo mantidas;

b) se as condições de trabalho estão em consonância com o acordo;

§ 1º. Ao identificar condições de trabalho em desacordo com o instrumento normativo, o auditor fiscal consignará a manifestação da empresa no Auto de Infração.

§ 2º. O auditor fiscal, ao questionar condições de trabalho estabelecidas no instrumento normativo, comunicará o fato à sua chefia imediata que, se após análise da manifestação da empresa considerar que tais condições contrariam o disposto no art. 7º da Constituição Federal, determinará a lavratura do Auto de Infração.

No artigo doze há uma flagrante tentativa de tolher a autonomia do Auditor fiscal do trabalho, sobretudo, no que diz respeito a sua possibilidade de questionar as condições de trabalho estabelecidas no ACE, pois os subordina a uma chefia imediata ampliando e muito a impossibilidade de se determinar a lavratura do Auto de Infração.

Art. 13. As partes poderão fixar no Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico multas recíprocas para o caso de descumprimento de suas cláusulas.

Art. 14. A vigência do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico será de até 3 (três anos), podendo as cláusulas em vigor há mais de 4 (quatro anos) serem renovadas por prazo indeterminado, conforme a vontade das partes.

§ 1º Os acordos por prazo determinado poderão estabelecer regras e procedimentos para que os efeitos de suas cláusulas subsistam após o término de sua vigência;

§ 2º Na falta de disposição específica nos instrumentos normativos com prazos determinados, seus efeitos jurídicos subsistirão por 120 (cento e vinte) dias a contar do término da vigência;

§ 3º Os acordos poderão estabelecer regras e procedimentos para que os efeitos de suas cláusulas subsistam por um período determinado após denúncia por quaisquer das partes;

§ 4º Na falta de disposição específica nos instrumentos normativos, os efeitos jurídicos do acordo por prazo determinado cessarão com o término de sua vigência ou decisão judicial que confirme os termos da denúncia

promovida por quaisquer das partes;

§ 5º Na falta de disposição específica nos instrumentos normativos, os efeitos jurídicos do acordo por prazo indeterminado subsistirão até decisão judicial que confirme os termos da denúncia promovida por quaisquer das partes.

Art. 15. Os procedimentos necessários à aplicação desta Lei serão estabelecidos por ato do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 16. Aplicam-se aos Acordos Coletivos de Trabalho com Propósito Específico os dispositivos do Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, quando não incompatíveis com esta Lei.

Por fim, nos últimos artigos que tratam as disposições finais do anteprojeto de lei, onde prevê que o Ministério do Trabalho e Emprego organizara os procedimentos necessários para aplicar este anteprojeto, fica-se a pergunta, mas a função do mesmo não seria fiscalizar? E no último tem que onde a CLT for “compatível” que este anteprojeto ela poderá ser aplicada, mas ela não é “rígida”. A questão levantada pelo artigo decimo terceiro muitas até para os trabalhadores? Nota-se, que o ACE é uma tentativa de desregulamentação de direitos trabalhistas.

Estas argumentações de que tal anteprojeto é uma proposta alternativa a CLT, e que por ser facultativa adere quem “quer” não suporta uma análise mais acurada. Não dá para esconder que a proposta é complicada e que vai precarizar a situação dos trabalhadores aonde chegar a ser aprovada, pois não há como a mesma feita e conseguir-se um patamar civilizatório de relações de trabalho. E além do conteúdo de esvaziamento da legislação trabalhista o anteprojeto do sindicato dos metalúrgicos do ABC possui falhas graves acerca da autonomia sindical.

#### 4.4 O Projeto de Lei 4193 de 2012

O Projeto de Lei 4193 de 2012 é mais novo que o ACE, mas já se encontra em fase de tramitação no Congresso Nacional, como já mencionado. Na exposição de motivos do projeto de lei o deputado Irajá de Abreu se justifica a partir do incremento do critério de valorização da autonomia privada coletiva nas relações de trabalho, requerendo um maior espaço para negociação trabalhista e uma maior liberdade e autonomia sindical.

A análise de tal dispositivo vem por meio do vocabulário que o deputado se utiliza, e pelos dados que escolheu<sup>245</sup>. Já no início da justificativa ele já levanta a necessidade de modernização da legislação trabalhista a considerando: “farta e minuciosa” que transforma as relações trabalhistas em um corpo rígido e burocrático, cujos nós tem de ser desatados por um aparato judicial caro, burocrático e lento.

A partir daí já está tudo dito, ele ataca a “rigidez” e a judicialização dos contratos de trabalho somados ao “custo excessivo” dos encargos trabalhistas tornaram a legislação do trabalho um “fardo” para o país. Ao escolher começar a justificativa do PL neste tom “escatológico” demonstra que o deputado tem por trás dele uma concepção de universidade, por trás uma concepção de política, uma concepção de sociedade, do saber, da república e do que é democracia.

O deputado demonstra com essas palavras o completo empenho em “flexibilizar” a CLT, em que pese, relembrar que a flexibilidade é apenas no discurso, se tal PL for a frente o que se tem é uma verdadeira desregulamentação trabalhista. Sobre a propalada rigidez da CLT não vai-se entrar no mérito, pois já foi debatida no ponto 5.3 da presente dissertação.

O mesmo continua com o tom alarmista de que se não modificar a legislação toda a melhoria econômica já alcançada será perdida.

A rigidez e a judicialização dos contratos de trabalho somados ao custo excessivo dos encargos trabalhistas tornaram a legislação do trabalho um fardo para o País. As consequências da globalização da economia colocaram de forma insofismável a necessidade de se se levar adiante uma reforma trabalhista que permita à economia tornar-se competitiva, crescer e gerar emprego e renda.<sup>246</sup>

Na exposição de motivos o deputado Irajá Abreu afirma que não é nova a discussão sobre reforma trabalhista no Brasil. Afirma que a legislação se mantém rígida e burocrática

---

<sup>245</sup> Em nenhum momento o deputado explica de onde retira tais dados.

<sup>246</sup> PROJETO DE LEI.º4193, de 2012, p.02.

com um judiciário lento, caro e, igualmente, burocrático<sup>247</sup>. Dá como justificativa da mudança o processo de globalização e a necessidade em se reformar (a CLT) para tornar-se competitivo. Utiliza-se do mesmo discurso de crescimento econômico da Cartilha do ACE e reafirma a noção de que “se não reformar” (leia-se desmantelar/desregulamentar), pode haver o perigo da perda das conquistas econômicas, que já são mínimas, pois não houve um grande aumento dos números de empregos, haja vista o grande número de desempregados existentes no país<sup>248</sup>.

Malgrado as boas taxas de crescimento econômico da economia brasileira nos últimos anos, o envelhecimento da nossa população e o baixo índice de desemprego, o País ainda encontra muita dificuldade para dar emprego aos jovens e mantem um enorme contingente de seus trabalhadores em situação de informalidade. Note-se que os dados da informalidade são extraídos em um momento econômico considerado formidável e colhido em um espaço de mais de uma década de bons resultados sociais e econômicos.<sup>249</sup>

No documento o deputado vai construindo uma argumentação no sentido de que mesmo os que estão com a carteira de trabalho e previdência social assinadas, não tem garantia de que seus direitos serão atendidos. Um dado que, segundo o mesmo, corrobora seu entendimento de que “o cumprimento da legislação trabalhista é mais a exceção do que a regra”.

Além disso, quem conhece minimamente o mercado de trabalho sabe que, mesmo entre os que laboram com carteira assinada, o cumprimento da legislação trabalhista é mais a exceção do que a regra. Jornadas estendidas, horas-extras não pagas, salários, comissões e benefícios pagos por fora, desvios de função, empregados transformados em pessoa jurídica prestadora de serviços, entre outras deformações, fazem da CLT uma mera peça de ficção para os trabalhadores brasileiros.<sup>250</sup>

Afirma que as inúmeras reclamações na Justiça do Trabalho é um indicado preciso desta realidade: de que a assinatura da carteira de trabalho quer dizer muito pouco. A culpa é de uma lei rígida e antiquada. E vai além: o problema não é a má vontade do empregador. A questão é a própria legislação trabalhista que desmotiva os investimentos, onera os empresários, principalmente os que têm empreendimentos de Microempresas e Pequeno Porte, ele ainda traz um dado (e no mesmo não informa de onde retirou), que os empresários correspondem a 70% da contratação anualmente no país.

---

<sup>247</sup> PROJETO DE LEI.º4193, de 2012, p.02.

<sup>248</sup> Novamente vale a pena reafirmar que em nenhum momento o deputado Irajá Abreu se mune de números específicos ou informa uma fonte de onde retira tais estatísticas.

<sup>249</sup> PROJETO DE LEI.º4193, de 2012, p.03.

<sup>250</sup> PROJETO DE LEI.º4193, de 2012, p.03.

O descumprimento da CLT não pode ser atribuído única e exclusivamente à falta de boa vontade dos empregadores. Trata-se de uma legislação complexa, que desmotiva potenciais investidores e onera os empresários, especialmente aqueles que mantêm negócios de micro e de pequeno porte e que respondem por quase 70% dos empregos gerados anualmente. Para sobreviverem, esses modestos empreendedores recorrem a subterfúgios, como os contratos informais de trabalho ou o simples descumprimento da legislação, mesmo com o contrato formalizado.<sup>251</sup>

Irajá Abreu trás em suas considerações a mesma contextualização utilizada no início do capítulo. Traça o histórico das tentativas flexibilizatórias de Fernando Henrique Cardoso, com seu projeto de lei nº 5.483 de 2001, inclusive afirma que se inspirou na mesma para criar o referido projeto<sup>252</sup>. No mais relembra que Lula em seu governo, apesar de retirar o projeto de lei 5.483 de 2001 da pauta de votação, instituiu o Fórum Nacional do Trabalho, uma instância tripartite com o objetivo de discutir as alterações na legislação. Mas o mesmo, também, segundo suas palavras não logrou o êxito esperado. E com a chegada de Dilma Rousseff ao cargo de presidente, apesar da mesma ter, segundo suas palavras: criado o grupo de avanço da competitividade (GAC), ter lançado o plano Brasil Maior, sob o lema “inovar para competir, competir para crescer”, e ter se manifestado seguidamente sobre a necessidade de redução dos encargos sobre a folha de pagamento<sup>253</sup>. A presidenta negou-se a continuar os esforços de seu antecessor nessa seara e retirou seu apoio às propostas do Fórum Nacional do Trabalho.

E conclui o deputado: já que o executivo paralisou seus esforços pela reforma trabalhista, entende-se que é “vital” que o Congresso Nacional retome a pauta da reforma e apresenta a sua contribuição para ajudar no “desenvolvimento do país”,<sup>254</sup>.

O discurso é bem semelhante ao do ACE, só que visto pelo olhar do outro ator social, o empresário. Existe um documento, que não será analisado, apenas citado que é uma proposta organizada pela Confederação Nacional da Indústria – CNI, que é conhecida como as 101 propostas para modernizar a CLT, essas preposições, também foram organizadas em

<sup>251</sup> PROJETO DE LEI.º4193, de 2012, p.03.

<sup>252</sup> PROJETO DE LEI.º4193, de 2012, p.03. O ex-presidente Fernando Henrique Cardoso deu início a medidas concretas para modernizar a CLT. Na impossibilidade de conduzir uma reforma ampla e estrutural, o governo de então optou por introduzir mudanças passo a passo em seguidos projetos de lei e em medidas provisórias. Apenas em 2001, o então presidente enviou ao congresso nacional o projeto de lei nº 5.483, que continha uma proposta estrutural de **simplificação dos contratos de trabalho e que nos inspirou nessa empreitada.** (Grifo nosso)

<sup>253</sup> PROJETO DE LEI.º4193, de 2012, p.04.

<sup>254</sup> PROJETO DE LEI.º4193, de 2012, p.05. A economia brasileira foi muito beneficiada pelo ciclo que se encerra, mas ninguém pode ter ilusões de que poderemos viver da exportação, a preços elevados, de matérias e produtos agrícolas. **O Brasil precisa de reformas estruturais como a trabalhista se quiser manter o patamar de desenvolvimento econômico e social que tão duramente conquistou.** (Grifo nosso)

2012, e quem tem um texto analisando as preposições é Graça Druck<sup>255</sup>. A autora afirma que a pretexto de modernizar o que essas propostas querem é precarizar, desregulamentando os direitos trabalhistas.

Sobre a sistemática do elemento jurídico o que ele modifica é o entendimento que a negociação coletiva é plenamente reconhecida. *In verbis*.

O projeto de lei n.º4193, de 2012 de autoria do Sr. Irajá Abreu tem por pretensão alterar a redação do art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovado pelo Decreto-lei n.º 5452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a eficácia das convenções e acordos coletivos de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor com a seguinte redação:

Art. 611. É **assegurado o pleno reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho**.

§ 1º Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.

§ 2º É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho. (Grifos nosso).

Não há claramente nada de novo sobre o que é a negociação coletiva, modificação nos conceitos de Convenção e Acordo Coletivo, o interesse do presente projeto de lei é a possibilidade de que essa Negociação, seja por meio de que instrumento for, possa se sobrepor a legislação trabalhista. O PL 4193/2012 se comparado ao anteprojeto do ACE ou até mesmo do proposto por Fernando Henrique Cardoso, colocado abaixo, fica muito rasteiro, pois não tem nenhuma proposta “nova”, afirmativa de respeito perante a Constituição da República ou Segurança e Medicina do Trabalho nada.

Já as modificações intentadas por Fernando Henrique Cardoso que foram propostas no artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT de 1943:

Art. 618. Na ausência de convenção ou acordo coletivo firmados por **manifestação expressa de vontade das partes** e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de

<sup>255</sup> DRUCK, Graça. A “legalização” da precarização, da flexibilização e da modernização do trabalho no Brasil: as 101 propostas da Confederação Nacional da Indústria (CNI) <[http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT18/GT18\\_DruckG.pdf](http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT18/GT18_DruckG.pdf)> Acesso em: 15 jul. 2014

trabalho.

§ 1º A convenção ou acordo coletivo, respeitados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, não podem contrariar lei complementar, as Leis nº 6.321, de 14 de abril de 1976 (relativa ao programa de alimentação do trabalhador), e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985 (relativa ao vale-transporte), a legislação tributária, a previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, bem como as normas de segurança e saúde do trabalho.

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

Quando da tentativa por parte de Fernando Henrique e seu ministro do trabalho na época foi um verdadeiro grito de guerra entre os movimentos sociais, sobretudo os sindicatos e Centrais sindicais, motivo que deixou muita gente atônica quando o próprio Sindicato dos metalúrgicos do ABC paulista resolve entregar o anteprojeto ao Poder Executivo Federal.

#### **4.5 O ACE, O PL nº 4193/12 E A DESREGULAMENTAÇÃO LABORAL: PERSPECTIVAS CRÍTICAS**

Com estas duas propostas de lei em andamento, com o anteprojeto do ACE ainda não encaminhado, o PL 4193/12 já contando com o parecer favorável do relator, é necessário um momento de reflexão, pois com tantos discursos de perigos econômicos, caso não haja uma mudança de modelo na legislação das relações de trabalho no Brasil, com uma ditadura econômica, um estado de exceção econômico, que em nome de uma “segurança” tem se pretendido justificar a perda de direitos sociais, duramente conquistados na seara do trabalho pouco ou em nenhum momento tem se falado em justiça social<sup>256</sup>.

Analisando o anteprojeto de lei ACE e o PL de nº 4193/12 e se questionando acerca de ser ou não os dois uma tentativa de por meio de discursos flexibilizatórios se empreender uma desregulamentação da legislação trabalhista no Brasil pode se chegar a seguinte conclusão: como se discutiu, ao longo da dissertação, os discursos sobre a flexibilização do Direito do Trabalho são extremamente prescritivos e são utilizados como fundo de argumentação político-econômico e, porque, não dizer sociológico, para um novo projeto de “reforma” (desregulamentação) no âmbito laboral, propondo “em linhas gerais” a possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado, situação em que, segundo seus

---

<sup>256</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

propositores (um sindicato e um deputado), traria uma maior “segurança jurídica” na implantação de acordos coletivos perante a Justiça do Trabalho e a CLT, tratadas em seus discursos como lenta, burocrática, rígida e arcaica.

O pós-moderno vem imbricado com o processo socioeconômico da globalização e da doutrina neoliberal, em que pese o desencadeamento da flexibilização no Direito do Trabalho Brasileiro, fato que já está presente na Constituição da República de 1988 em seu artigo 7º em que possibilitou a modificação do salário e da jornada de trabalho, mesmo *in pejus*, desde que disposto em acordo ou convenção coletiva. A questão é debater a importância da globalização para a ideologia das políticas neoliberais com sua consequente flexibilização do Direito do Trabalho. A possibilidade de flexibilização já existe, conforme análise, para fazer acordos e convenções com cláusulas inferiores às condições e direitos previstos em lei.

Partindo das premissas já lançadas pode-se entender que o anteprojeto ACE e o PL representam uma quebra no princípio da proteção, em que pese o enquadrá-lo na teoria da flexibilização, mas com fim específico de desregulamentação via autonomia da vontade, o que os mesmos propõem é um processo de desregulamentação dos direitos trabalhistas, que se aprovados (qualquer um dos dois) seria um verdadeiro retrocesso social nas relações de trabalho brasileiro. Fato que vem sendo debatido e combatido por doutrinadores que trazem como resposta aos críticos da proteção o princípio da vedação ao retrocesso social, conforme analisado mais a frente.

Sob o encobrimento ideológico de conceitos como modernização, democratização, os defensores das propostas de modificação da legislação do trabalho utiliza-se de bandeiras históricas do movimento sindical a nível mundial como a “liberdade sindical e a representação sindical no ambiente de trabalho” (neste caso falando especificamente do ACE). Sob o manto de tais bandeiras o que se tem é o desmantelamento do ser coletivo. Ricardo Antunes em seu *O que é sindicalismo*, ainda em 1986, já alertava sobre o cuidado entre as comissões e o sindicato, já alertava para a criação de sindicatos paralelos que fragmentariam ainda mais os sindicatos, terminando por aniquilar o que ele considera seu maior poder de mudança que é a solidariedade.

(...) cuidado com a relação entre as comissões de fábricas e os sindicatos. Se é inegável que as comissões de fábricas representam um avanço significativo na quebra da estrutura sindical ao possibilitarem a criação de um sindicalismo pela base, não deixa de ser importante esclarecer um ponto controvertido dessa relação: quando se pensa as comissões de fábricas totalmente independentes dos sindicatos está-se formulando uma proposta alternativa e contrária à atuação sindical, o que leva necessariamente à

criação de organismos “paralelos”. Rompe-se exatamente aquele que é o ponto mais importante do sindicato: o de ser o elo unificador das reivindicações operárias. As comissões de fábricas independentes dos sindicatos acabam levando ou a uma luta isolada dentro da fábrica, desconsiderando a realidade existente no conjunto da classe, suas relações com as outras classes e o Estado, ou à formação de agrupamentos políticos dentro de uma ou mais fábricas, cujas consequências poderão ser muito nefastas para a classe como um todo, por gerar um divisionismo contrário a unidade indispensável que deve caracterizar a luta sindical.<sup>257</sup>

Neste tempo pós-moderno quase não existe mais espaço para o coletivo, momento que está se observando na proposta do ACE em suas premissas individualizadas por meio de acordos feitos no âmbito da empresa, individualizando, especificando e diminuindo ainda mais os laços de solidariedade que marcam ou deveriam marcar o movimento sindical.

Que se torna a cada momento mais frágil, seja pela crescente redução do proletário fabril, que se desenvolveu na conformação do taylorismo/fordismo e que vem diminuindo com a reestruturação, flexibilização e desconcentração do espaço físico produtivo, típico do toyotismo, o incremento do subproletário fabril e de serviço, os “precarizados”, a exemplo das às terceirizações em todos os âmbitos, trabalho a tempo parcial, o próprio desemprego estrutural ou mesmo a incapacidade de algumas lideranças em perceber o aumento do número de mulheres trabalhadoras, e ainda ser o sindicalismo brasileiro um lugar machista. A classe trabalhadora fragmentou-se, heterogeneizou-se e complexificou-se ainda mais<sup>258</sup>.

E retornando a negociação coletiva, como já se comentou no início, a finalidade da mesma é garantir, por meio do diálogo entre as partes melhores condições de trabalho, essa é sua função ordinária e por si só já se caracteriza enquanto um verdadeiro espaço democrático de diálogo que pode ser utilizada pelos atores sociais, o que o ACE vem buscar é uma função extraordinária que na prática chancelaria a prevalência do negociado sobre o legislado e o pior individualiza, ainda mais, o diálogo social em que pese os sindicatos dos trabalhadores já estarem em um momento bem crítico em nível de adaptação as mudanças causadas pela reestruturação do capital<sup>259</sup>.

Fala-se em individualização, e neste ponto é interessante fazer referência a uma palestra proferida no terceiro Congresso Internacional de Direito do Trabalho "70 Anos de CLT: Passado e Futuro das Relações de Trabalho" no dia 06 de setembro de 2013 em São

---

<sup>257</sup> ANTUNES, Ricardo. **O que é sindicalismo**. São Paulo: Brasiliense, 1985, p.88.

<sup>258</sup> ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2011. p. 183.

<sup>259</sup> BARROSO, Fábio Túlio. Novos parâmetros da negociação coletiva de trabalho na sociedade contemporânea. In: *Direito do Trabalho: valorização e dignidade do trabalhador no século XXI*. Fábio Tulio Barroso e Hugo Cavalcanti Melo (organizadores). São Paulo: LTr, 2012. p.110.

Paulo, no sexto Painel intitulado "ACE - Acordo Coletivo Específico: Papel da Negociação Coletiva e Responsabilidade dos Atores Sociais na Produção da Norma" por José Francisco Siqueira Neto<sup>260</sup>, onde o mesmo afirmou que o ACE foi uma encomenda que os metalúrgicos do ABC lhe fizeram em razão da reforma sindical, intentada no Fórum Nacional do Trabalho não ter dado certo. O painalista comentando sobre as críticas: disse que muitos falam que o Brasil não é o ABC, ou seja, não se pode pautar um caso específico por uma gama de outras realidades, mas o Brasil não deixa o ABC ser o ABC (pelo que se entendeu: as leis rígidas e arcaicas não os deixam livres e seguros para realizarem suas negociações).

Em seu discurso José Francisco Siqueira Neto argumenta que sucessivos questionamentos na Justiça do Trabalho causa problemas para o sindicato dos metalúrgicos do ABC. E em linhas gerais reafirma que o Acordo Coletivo com propósito específico foi criado para melhorar uma prática que já existe no citado. E, concorda que dada à realidade do Brasil, o ACE só poderia ser implementado ao ABC e no máximo mais três outros sindicatos, por compreender que nem todos os sindicatos tem o mesmo nível de legitimidade e representação.

O sociólogo do trabalho Ricardo Antunes em entrevista para a TV Carta afirma ser contrário ao ACE, explica que em um contexto brutal de precarização global, não se sustenta este tipo de proposta<sup>261</sup>. Lembra que a classe trabalhadora sempre negociou, e que a própria Constituição da República da margem para isso. Concorda, (conforme o analisado no item 5.3) que em grande medida existem dispositivos na CLT que estão defasados, mas acredita que em meio a tanto problemas, reforma-la agora corre o risco de haver diminuições de direitos, pois é esta a “modernização” pretendida por seus críticos mais ferrenhos. E o ACE, em sua opinião, não pode nem ser considerada uma reforma. A proposta do ACE é no sentido de uma demolição da CLT para que os sindicatos possam, livremente, a negociar direitos, uma concepção que o autor chama de neocorporativista. Relembra que a lógica que impera no século XXI é a do capitalismo financeiro e que essa ideia de destruir a legislação trabalhista é uma imposição do próprio sistema financeiro, que não quer barreiras para explorar os trabalhadores.

Ricardo Antunes<sup>262</sup> teve outros momentos para se posicionar sobre o ACE, nesse

<sup>260</sup> Palestra proferida no 6º Painel: "ACE -- Acordo Coletivo Específico: Papel da Negociação Coletiva e Responsabilidade dos Atores Sociais na Produção da Norma" do 3º Congresso Internacional de Direito do Trabalho "70 Anos de CLT: Passado e Futuro das Relações de Trabalho", pelo Acadêmico José Francisco Siqueira Neto, membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho, dia 06 de setembro de 2013, em São Paulo, Brasil. Disponível em: <<http://www.youtube.com/watch?v=6URYovC8mE8>>. Acessado em: 07 jul. 2014.

<sup>261</sup> Entrevista Ricardo Antunes no TV Carta. Disponível em: <<http://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/TV-Carta-Maior/Ricardo-Antunes-o-trabalho-e-o-capitalismo-financeiro/37/28233>>. Acessado em: 17 ago. 2014.

<sup>262</sup> Ricardo Antunes participou junto com Rafael Marques da Silva, presidente do sindicato dos metalúrgicos do ABC e com o juiz Renato Henry Sant'Anna em 2013 de um painel comemorativo aos 70 anos da CLT

último mencionou que na Cartilha preparada para divulgar a proposta, o Sindicato defende a ideia de que dentro de um contexto de liberdade de negociação: que seria proporcionado pela legalização do ACE e que se as categorias mais avançadas do País conquistando avanços mais significativos e mais rapidamente por meio de Acordos Coletivos iriam influenciar no mesmo sentido as categorias menos organizadas.

Ricardo Antunes é categórico em afirmar que o fluxo vai se dá exatamente no sentido inverso, pois no seu entendimento com a ausência da lei os trabalhadores sem a proteção (de uma estrutura sindical forte) acabam sendo obrigados a abrir mão de direitos duramente conquistados. E relembra que atualmente o discurso no sentido de “modernizar” é sinônimo de flexibilização, pejotização (e explica que a mesma é a contratação de pessoas físicas como se fossem pessoas jurídicas, com o intuito de reduzir encargos trabalhistas) e precarização, e continua com a noção de que a proposta é uma espécie de "neocorporativismo" dos metalúrgicos do ABC.

Outro que participou do debate foi o juiz e ex-Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho Renato Henry Sant'Anna, o mesmo corroborou com as preocupações do professor Ricardo Antunes. Acredita que tal proposta pode vir a ser utilizada como um furo na cerca da civilidade mínima que garante direitos fundamentais aos trabalhadores. Reafirma que a CLT estabelece que a convenção coletiva (pacto entre sindicatos de empregados e de empregadores, abrangendo a categoria profissional e a econômica) se sobrepõe, se mais benéfica ao trabalhador, ao acordo coletivo, princípio que contraria o modelo proposto no ACE, que restringe o pacto aos limites da empresa. E ainda chama a atenção, também, para o que prevê o artigo 2º, inciso II, do ACE, pois o texto restringe a prerrogativa de firmar o Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico ao "sindicato profissional, habilitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego". Para Sant'Anna, a proposição soa como um retrocesso, pois caminha no sentido do retorno do atrelamento das entidades sindicais ao Estado<sup>263</sup>.

O juiz conclui afirmando que o ACE é até mais radical do que projeto de lei nº 5.483 de 2001 proposto no governo de Fernando Henrique Cardoso e que propunha a prevalência do negociado sobre o legislado. E afirma: "Ainda que o anteprojeto contenha, no inciso III do artigo 2º, a expressão ‘observado o artigo 7º da Constituição’, isso não garante o cumprimento

---

organizado pelo TRT da 15 região. Disponível em: <http://trt-15.jusbrasil.com.br/noticias/100585030/debate-acirrado-polemico-acordo-coletivo-especial-e-tema-de-painel-do-congresso-do-trt?ref=home>. Acessado em: 22 jul. 2014.

<sup>263</sup> O juiz Renato Henry Sant'Anna em 2013 de um painel comemorativo aos 70 anos da CLT organizado pelo TRT da 15 região. Disponível em: <http://trt-15.jusbrasil.com.br/noticias/100585030/debate-acirrado-polemico-acordo-coletivo-especial-e-tema-de-painel-do-congresso-do-trt?ref=home>. Acessado em: 22 jul. 2014.

do que a Carta Magna estabelece. É uma expressão muito genérica. O artigo 7º, no inciso III, por exemplo, assegura ao trabalhador o fundo de garantia do tempo de serviço, mas não fixa percentual, daí a possibilidade de, num ACE, haver a redução do que é estabelecido hoje”. Entre outros aspectos, e conclui que o ACE pode ser bom para os metalúrgicos do ABC, mas não é bom para os trabalhadores em geral.

Existem em torno do projeto várias polêmicas e até mesmo um manifesto com várias personalidades do mundo do trabalho, incluindo juristas, advogados, sindicalistas, médicos do trabalho, professores, etc. Entre as pessoas que assinaram o manifesto estão Francisco Gerson Marques de Lima (procurador do trabalho), Jorge Luiz Souto Maior (juiz do trabalho e professor), Altino de Melo Prazeres Júnior (presidente do Sindicato dos Metroviários de São Paulo), Paulo Pasin (presidente da Fenametro), Chico de Oliveira (professor), Luciano Martinez (juiz do trabalho e professor) Eliana Lúcia Ferreira (advogada), Fernanda Giannasi (engenheira e auditora fiscal do trabalho), Marcus Orione Gonçalves Correia (juiz federal), Maria Maeno (médica), Graça Druck (professora) e Ricardo Antunes (professor).

Tendo elencado alguns posicionamentos de profissionais que tratam em suas obras ou no seu dia-a-dia acerca do mundo do trabalho chega-se ao entendimento que tanto o anteprojeto, quanto o PL vem ao encontro das lutas dos empresários brasileiros quanto ao que eles chamam de “custos trabalhistas”.

Seguem a mesma língua que está presente no documento (101 propostas de modernização trabalhista) que a Confederação Nacional da Indústria-CNI entregou a presidenta Dilma, também, em 2012 que afirmam que as relações do trabalho, por seu grande impacto na capacidade de geração de riquezas e na qualidade de vida da população, têm papel decisivo nesse processo. Onde a adequação, a “modernização” da regulação das relações do trabalho no Brasil vai servir de incentivo ao investimento empresarial e à geração de empregos de boa qualidade no país. Além de estimular o mérito e a produtividade, podendo as empresas conciliar “retorno financeiro e responsabilidade social”, com remuneração justa e cumprimento dos direitos dos trabalhadores.

No total a linguagem utilizada é extremamente prescritiva não toca em nenhum momento na desigualdade que esses preceitos neoliberais vêm impondo ao país e ao mundo nesses últimos anos de hegemonia. Só continuam afirmando e reafirmando que nas atuais circunstâncias em que as relações de trabalho no Brasil se encontram elas estão gerando custos desnecessários, burocracia e insegurança jurídica, podendo comprometer a sobrevivência das empresas e o próprio processo de desenvolvimento econômico e social.

O DIEESE no mês de julho de 2014 questiona, diretamente, esta lógica empresarial sobre a legislação trabalhista ser rígida e gerar custos altos. No estudo o DIEESE trata da rotatividade da mão de obra em seis setores de atividade e mostra que o tempo médio de permanência no emprego em 2012 foi de cinco a três anos, se excluídos os funcionários públicos. Bem abaixo de países europeus (13 anos na Itália e em Portugal, 12 na Alemanha e na França), e equivalentes aos Estados Unidos, conhecido pela legislação trabalhista flexível.

Nas considerações finais o relatório chega à conclusão que a rotatividade de muitos setores decorre da liberdade que o empregador tem para demitir e contratar e ainda, reafirma que o custo do processo é muito baixo e não há nenhum mecanismo que iniba a demissão imotivada que termina, de acordo com o DIEESE por ser a principal causa de rompimento dos contratos de trabalho no Brasil. E que a vasta literatura sobre a formação do mercado de trabalho brasileiro aponta que o mesmo é heterogêneo, informal e flexível<sup>264</sup>.

Como já se explanou ao longo da dissertação tais discursos não se fundamentam quando discutidos por meio de um processo científico sério, a regulamentação trabalhista no Brasil, seja a CLT, seja qualquer das leis trabalhistas e até mesmo a Constituição da República de 1988 já são flexibilizadoras, não há nenhuma rigidez, e se houver rigidez o que se estão procurando terminar é com a negociação coletiva enquanto instrumento de melhoria da condição de trabalho do ser humano. A fundamentação do ACE e do PL se assentam em argumentações apocalípticas em que se não mudar o mundo do trabalho em conjunto com a economia mundial acaba o país, mas não leva em consideração, em nenhum momento (nem na Cartilha, muito menos na justificativa do PL) a justiça social.

Quando houve a decisão em se estudar o histórico do mundo no trabalho no primeiro capítulo foi, justamente, para relembrar que o Estado não regulava o trabalho humano, ele só passou a ter essa função com a exacerbação das convulsões sociais em razão da miserabilidade dos indivíduos e o medo que tais discrepâncias acabassem com o próprio capitalismo. Nos dias atuais, com esses ataques ao Estado de Bem estar Social e lembrando que o Brasil não chega a ter sido contemplado em sua totalidade com tais benesses, bem como a pretensão a um Estado Mínimo em matéria trabalhista não é garantia científica de que o Brasil vai aumentar seu crescimento se desregulamentar as relações de trabalho. Assim, a desregulamentação, a longo prazo, só faz aumentar o poço que separa ricos e pobres, tornando

---

<sup>264</sup> **Rotatividade setorial:** dados e diretrizes para a ação sindical. p. 137. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/livro/2014/rotatividadeSetorial.pdf>>. Acessado em 17 ago. 2014.

os ricos mais ricos menos numerosos e os pobres mais pobres e mais numerosos: provocando o caos social.<sup>265</sup>

O DIEESE organizou uma nota técnica sobre o avanço das desigualdades sociais nos países desenvolvidos e as lições que o Brasil pode tirar. A nota técnica demonstra que é gritante a concentração de renda nas mãos de uma minoria nos países desenvolvidos e coloca como desafio para o Brasil manter o atual ritmo de diminuição das desigualdades nos próximos anos, lembrando que o Brasil ainda se situa entre os países mais desiguais no mundo.<sup>266</sup> Assim não se fundamente a noção de que a desvalorização do trabalho, a retirada do Estado na regularização das relações de trabalho vai resolver o aumento dos postos de trabalho no país, ao contrário.

A nota técnica vai de encontro ao que propaga o ACE e o PL 4193/12, de autoria de Irajá Abreu, que sustentam uma política calcada em uma matriz ideológica que legitima um capitalismo desregulado, com fulcro em uma livre negociação entre capital e trabalho sem o Estado interventor. Uma fatalidade econômica que todos (empregados e empregadores) devem se submeter. Neste sentido acredita-se que a desregulamentação estatal vai gerar altos níveis de desigualdade entre o capital e o trabalho tornando mais instável o ritmo do crescimento econômico. Além de aumentar o fosso das desigualdades sociais a níveis que não se viam desde os primórdios da regulamentação do trabalho.

A problemática da presente dissertação foi desenhada no sentido do questionamento se o ACE e o PL 4193/12 são realmente propostas que visam o esvaziamento da legislação social via negociação coletiva. E o que se confirmou, pois os dois são exemplos das atuais tentativas de modificação da legislação trabalhista que terminam por reafirmar políticas sindicais que fracionam os trabalhadores em nome de negociação individualizadas, longe das lutas mais gerais, em torno de melhores condições de trabalho. E da noção de que quanto mais justa uma sociedade, maiores as possibilidades de ascensão social e da verdadeira justiça social.

---

<sup>265</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.p.358.

<sup>266</sup> **O avanço das desigualdades nos países desenvolvidos: lições para o Brasil**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2014/notaTec138Desigualdade.pdf>>. Acessado em: 17 ago. 2014.

#### 4.5.1 O Princípio da Vedação do Retrocesso no direito do trabalho: reação à flexibilização dos direitos trabalhistas e reafirmação da justiça social

Antes de se discutir o Princípio da Vedação do Retrocesso. É relevante evidenciar o fenômeno da flexibilização no Direito do Trabalho. Na doutrina brasileira trabalhista tem-se o entendimento de Arion Sayão Romita<sup>267</sup> sobre o Princípio da Proteção em meio ao que o mesmo chama de “novo contexto vivenciado pelo mundo do trabalho”.

O aludido autor afirma que a supervalorização do Princípio da Proteção é uma visão conservadora e resistente às mudanças, as tendências novas como a flexibilização e noções afins. Com o seu texto Romita busca uma desconstrução do Princípio da Proteção, em prol do Princípio da Democracia e da Liberdade de Trabalho, pois, segundo seu entendimento, a função dos princípios não é proteger, a função do próprio Direito do Trabalho não é proteger, mas regular as relações entre empregado e empregador. Argumenta paulatinamente que tal “proteção” onera os custos da empresa a tal ponto que prejudica os próprios trabalhadores.

Indo na contramão do pensamento de Romita, os autores Teixeira e Barroso<sup>268</sup> analisam que apesar da mutação conjuntural do sistema produtivo com as novas formas de trabalho e contratos atípicos, o que dificulta a utilização dos princípios do Direito do Trabalho clássico, tal situação não os excluem, pois os princípios continuam sendo viáveis e dão por resposta, a essa onda neoliberal flexibilizadora e precarizante, o nascimento de um novo princípio: o da Vedação do Retrocesso no Direito do Trabalho.

Tal princípio vem ganhando forma em meio aos debates em torno do Princípio da Proteção posto em xeque<sup>269</sup>, de políticas econômicas envoltas à ideologia neoliberal, com fortes ataques a forma típica de contratação obreira<sup>270</sup>, e envolvidos com sedutores discursos legitimadores da livre disponibilidade de direitos trabalhistas, com a eliminação do caráter cogente e imperativo de ordem pública, disseminando as políticas de “flexibilização” com redução ou supressão de garantias dos trabalhadores, além da redução dos níveis de prestação social, o desmantelamento dos sistemas públicos de saúde, incremento da exclusão social e

<sup>267</sup>ROMITA, Arion Sayão. **O princípio da proteção em xeque e outros ensaios**. São Paulo: LTr, 2003.

<sup>268</sup> TEIXEIRA, Sérgio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. **Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral**. Porto Alegre: Magister. vol.75-nº 3, jul/set 2009, p. 57-69. Op. Cit., p.64.

<sup>269</sup> ROMITA, Arion Sayão. **O princípio da proteção em xeque e outros ensaios**. São Paulo: LTr, 2003.

<sup>270</sup> TEIXEIRA, Sérgio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. **Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral**. Op. Cit. p. 66. “O modelo típico, padrão de contrato de trabalho, passa a conviver com outras formas, atípicas e flexíveis, como o contrato por prazo determinado, a terceirização, o contrato a tempo parcial, o consórcio de empregadores, as cooperativas, dentre outros e outras situações também atípicas, como o banco de horas e algumas consequências equivalentes ao processo do trabalho, como as comissões de conciliação prévia, que ao fim e ao cabo, determinam um processo de precarização laboral e a mitigação da dignidade da pessoa humana, presentes no modelo padrão ordinário e industrial do trabalho.”

das desigualdades, entre outros aspectos que poderiam ser mencionados<sup>271</sup>.

Pensar esses discursos sedutores, com a livre disponibilidade na contratação, utilização da negociação coletiva pelo primado da democracia ajuda a analisar o anteprojeto de lei do Acordo Coletivo com Propósitos Específicos, bem como o Projeto de Lei 4193/12. Enquanto hipótese, de que os dois tem por pretensão o desmonte da legislação trabalhista, com consequências retroativas a todo o processo de lutas em prol de melhorias das condições sociais, em que pese um dos argumentos utilizado é a necessidade da competitividade do país frente o “mercado mundial”, novos tempos e a urgência em uma “modernização” do Direito do Trabalho. Bem como o papel designado a entidades sindicais<sup>272</sup>, pois não pode esquecer que o aludido anteprojeto é proposto por um sindicato, de representatividade no cenário brasileiro, fomentando de forma explícita uma mudança de direção deste ator social, haja vista o papel designado a entidades sindicais, historicamente o de proteção aos interesses individuais e coletivos dos seus representados, bem como o de uma busca incessante pelo diálogo social com o fito de conseguir condições de trabalho superiores aos mínimos legais, agora passa a ser o de implementação de uma política de manutenção dos mínimos de subsistência digna aos trabalhadores e de veiculação da própria política flexibilista e desregulamentatoria que é o Acordo Coletivo com propósito específico.

O Princípio da Vedação do Retrocesso<sup>273</sup> vem ao encontro da necessidade de reafirmação do princípio da proteção, em meio às falácias neoliberais. Não é um princípio próprio do Direito do Trabalho, mas como afirma Maurício Godinho Delgado ao prefaciá-lo o livro de Daniela Muradas Reis<sup>274</sup> (que versa sobre o presente princípio) foi a partir da constituição de 1988, que o direito pátrio incorporou o princípio da norma mais favorável no tocante às regras internacionais e nacionais sobre direitos humanos, terminando por sedimentar uma perspectiva integradora dos direitos trabalhistas no universo normativo dos direitos humanos, imantados pela cláusula da reserva implícita ao retrocesso sociojurídico e pelo Princípio da Vedação do Retrocesso<sup>275</sup>.

Pode ser conceituado como a noção de que os ganhos sociais e econômicos, após serem realizados, jamais poderão ser ceifados ou anulados, passando a ser uma garantia

---

<sup>271</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Algumas notas a respeito dos direitos fundamentais sociais e a proibição de retrocesso: desafios e perspectivas**. Cadernos da AMATRA IV, Porto Alegre, RS, Ano V, n. 13, p.17.

<sup>272</sup> TEIXEIRA, Sérgio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. **Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral**. Ibidem.

<sup>273</sup> TEIXEIRA, Sérgio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. Op. Cit. p.67.

<sup>274</sup> REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

<sup>275</sup> REIS, Daniela Muradas. Op. Cit. p.15.

constitucional. Com isso, qualquer direito social consagrado jamais poderá simplesmente sair de cena. Canotilho<sup>276</sup> faz uma prelação sobre o princípio da democracia econômica, social e cultural, com fulcro no princípio socialista, como forma de abolição da exploração e opressão do homem pelo homem. Segundo o mesmo a democracia econômica, social e cultural é uma consequência lógico-material da democracia política, tendo assim a mesma dignidade constitucional do princípio do Estado de Direito e, por conseguinte, estando, tal qual ele protegido contra revisões substancialmente perversoras<sup>277</sup>.

O autor afirma que o princípio da democracia econômica e social traz um mandamento, a de serem adotadas medidas no sentido de evolução da ordem constitucional sob a ótica de uma “justiça constitucional” buscando as vestes de uma justiça social. Raciocina o autor que do princípio da democracia econômica e social se aponta para outro princípio o da proibição do retrocesso social. Tal princípio remonta a noção de que uma vez os Direitos Econômicos e Sociais (Canotilho dá como exemplo os direitos dos trabalhadores, a assistência, a saúde e a educação) obtidos determinado grau de realização, passam a constituir simultaneamente uma garantia institucional e um direito subjetivo. A questão levantada pelo autor é que tal princípio nada pode fazer frente às crises financeiras, mas vem limitar a reversibilidade dos direitos adquiridos<sup>278</sup>, pois se o ato ocorrer viola o princípio da confiança e da segurança dos cidadãos no núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana. Tal núcleo essencial deve considerar-se constitucionalmente garantido, não podendo aceitar esquemas alternativos ou compensatórios, que na prática se consolidam como anulação, revogação ou aniquilação do mínimo essencial.

Para Flávia Piovesan<sup>279</sup> aplica-se aos direitos sociais o regime jurídico dos direitos humanos, com sua lógica e principiologia próprias. A adequada hermenêutica dos direitos sociais requer princípios específicos atinentes a esses direitos e princípios gerais aplicáveis aos direitos humanos. Dentre os princípios relacionados aos direitos sociais, destacam-se o princípio da observância do mínimo, o princípio da aplicação progressiva, e dele decorre o princípio da proibição do retrocesso social, o princípio da inversão do ônus da prova e os

---

<sup>276</sup> CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. Coimbra: Livraria Almedina, 2003. p. 333.

<sup>277</sup> CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. Coimbra: Livraria Almedina, 2003. p.337.

<sup>278</sup> CANOTILHO, J.J. Gomes. Op. Cit. p.339. De acordo com o autor a violação do núcleo essencial efetivado justificara a sanção de inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras da chamada “justiça social”.

<sup>279</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional**. In: Direitos Humanos e Direito do Trabalho. PIOVESAN, CARVALHO (coord.). São Paulo: Atlas, 2010.p.30.

deveres dos Estados em matéria de direitos sociais.

Uma vez que o Direito do Trabalho tem como função central e tuitiva a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho, e o Princípio da Vedação ao Retrocesso visa à concretização de condições sociais dignas para o cidadão. É a proibição de retroagir em suas conquistas. O princípio em análise vem a ocupar um lugar destacado no conjunto dos princípios de direito individual e coletivo do trabalho, pois sua diretriz diz respeito à concepção de que o trabalho não é mercadoria, por meio dele o trabalhador não deve apenas prover sua subsistência, mas realizar seu projeto de vida.

Ingo Sarlet pondera que o Estado tem o dever de impedir que as pessoas sejam reduzidas à condição de mero objeto no âmbito social, econômico e cultural. Haja vista, ser a dignidade da pessoa humana, premissa antropológica do Estado Democrático de Direito. Nesse sentido, as pessoas necessitam de um mínimo de direitos sociais, que viabilizem a efetiva participação do indivíduo na cidadania<sup>280</sup>.

Entretanto, as novas formas de trabalho, criadas na atual fase do capitalismo, em que a economia financeira ocupa o lugar central e se exacerbam os mecanismos de exploração do trabalho mediante novas formas de organização social e técnica da produção, embaçando os valores e normas do Direito do Trabalho é a configuração do desmantelamento do Princípio da Proteção, tutelada pelo Estado mediante a aplicação da autonomia da vontade e a liberdade contratual ampla entre o capital e o trabalho, dando por resposta a esse novo momento em que vive o trabalhador brasileiro.

O Princípio da Vedação do Retrocesso no Direito do Trabalho ou Princípio da Proibição do Retrocesso<sup>281</sup> se constitui como resistência ao Direito Flexível do Trabalho<sup>282</sup>, barrando os ventos neoliberais em sua busca característica pela desregulamentação laboral eliminando o Estado intervencionista para a implementação de um modelo em que prevalece a autonomia da vontade<sup>283</sup>. Se caracterizando como um importante princípio de interpretação das regras jurídicas, o mesmo tem por pretensão impedir o esvaziamento de normas de proteção social já realizada no plano infraconstitucional<sup>284</sup>.

---

<sup>280</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Algumas notas a respeito dos direitos fundamentais sociais e a proibição de retrocesso: desafios e perspectivas**. Cadernos da AMATRA IV, Porto Alegre, RS, Ano V, n. 13, jun. 2010.p. 14.

<sup>281</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Op. Cit. p. 15.

<sup>282</sup> Termo utilizado pelos autores Teixeira e Barroso: Direito do Trabalho pós-moderno ou Direito Flexível do Trabalho.

<sup>283</sup> TEIXEIRA, Sérgio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. **Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral**. Porto Alegre: Magister. vol.75-nº 3, jul/set 2009, p. 57-69. Op. Cit. p. 68.

<sup>284</sup> BONNA, Aline Paula. **A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização Das normas trabalhistas brasileiras**. Disponível em:

<[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_77/Aline\\_Bonna.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Aline_Bonna.pdf)> Acesso em: 15 jul. 2014

Ingo Sarlet<sup>285</sup> chama à atenção ao fato de que a maioria dos habitantes da América Latina não teve acesso as promessas da modernidade, entre outras, aos avanços sociais preconizados pelo Estado Social, sendo o maior problema dar cumprimento eficiente e eficaz ao dever de progressiva concretização dos objetivos sociais constitucionalmente reconhecidos e assegurados, o que não afasta a necessidade de se levar a sério a vedação ao retrocesso, sobretudo, no pouco que foi alcançado e que hoje está em risco com as constantes investidas contra os direitos trabalhistas.

Concluindo com as premissas de Sarlet, em que acredita ser necessária a consonância com o modelo de Estado Constitucional a promoção e manutenção de um patamar mínimo tanto em termos de proteção social, como de segurança jurídica, abrangem a garantia de um mínimo existencial<sup>286</sup> além da proteção contra medidas retroativas para o embasamento da dignidade da pessoa humana. Sarlet esclarece que em sua opinião o mínimo existencial deve ser compreendendo o conjunto de prestações materiais que asseguram a cada indivíduo uma vida com dignidade, no sentido de uma vida saudável, ou seja, de uma vida que corresponda a padrões qualitativos mínimos, nos revela que a dignidade da pessoa atua como diretriz jurídico-material tanto para definição do núcleo essencial, quanto para a definição do que constitui a garantia do mínimo existencial, que na esteira de farta doutrina, abrange bem mais do que a garantia da mera sobrevivência física, não podendo ser restringido, portanto, à noção de um mínimo vital.

Aplicando o Princípio do não retrocesso social ao Direito do Trabalho significa que o legislador no momento de proposituras de reformas legislativas que tenham por intuito suprimir conteúdos relevantes aos direitos dos trabalhadores fica terminantemente impedido. Em que pese discussões sobre a CLT ser antiga, arcaica e rígida, não se pode aceitar discursos que se fundamentam na revogação da legislação trabalhista, protecionista em grande parte, de ordem pública, irrenunciável e que tem em vista não só o trabalhador, mas o bem comum de todo o país. Mesmo com os ventos neoliberais, bem como com a globalização e a pós-modernidade, não há que se falar em diminuição de garantias, pois não se aceita voltar ao liberalismo absenteísta da primeira metade do século XIX<sup>287</sup>.

A questão a frisar é que não há um fatalismo histórico<sup>288</sup>, o que Ricardo Antunes

---

<sup>285</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Algumas notas a respeito dos direitos fundamentais sociais e a proibição de retrocesso: desafios e perspectivas**. Cadernos da AMATRA IV, Porto Alegre, RS, Ano V, n. 13, jun. 2010. p.27.

<sup>286</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Algumas notas a respeito dos direitos fundamentais sociais e a proibição de retrocesso: desafios e perspectivas**. Cadernos da AMATRA IV, Porto Alegre, RS, Ano V, n. 13, jun. 2010. p.37.

<sup>287</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000. p.18.

<sup>288</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr.

afirmou no seminário sobre Terceirização no TST: na história humana não existe questão inevitável. E este momento do Direito do Trabalho, no sentido de ataques ao princípio protetor, pressões para flexibilização todo este contexto pode mudar. Tudo está por construir, mas como lembra Jorge Luiz Souto Maior, o que não se pode perder de vista é que a luta pelo direito é uma luta discursiva onde a força das ideias assume papel preponderante na formação das consciências sociais e jurídicas que determinam e aplicam o direito.

Em meio a esses discursos de “estado de exceção” em razão de crises econômicas e desempregos iminentes. Em uma verdadeira alegoria do “Mercado” em que o mundo do trabalho passa a ser pautado pelo seu humor, com um completo esvaziamento dos valores sociais. Por meio dessas premissas mais sintomático é a noção de que o Direito do Trabalho foi criado dentro da lógica do capitalismo, e se pensar em contraponto com o próprio Direito Civil, o mesmo ainda é um adolescente<sup>289</sup> e em tempos de incertezas a valorização do homem e da justiça ainda está, tal qual o próprio Direito do Trabalho em vias de desenvolvimento.

---

2000.p.356.

<sup>289</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr. 2000.p.357-358.

## 5 CONCLUSÕES

Ao longo da dissertação discorreu-se que o trabalho humano em suas várias etapas históricas obedeceu a uma matriz ideológica com o intuito de justificar a obediência e a legitimidade das classes dominantes e dominadas. E o que a história aponta é que o Direito do Trabalho consiste no mais abrangente e eficaz mecanismo de integração dos seres humanos ao sistema econômico, mas mesmo considerando todos os problemas inerentes a tal fato, pois o Direito do Trabalho mantém o trabalhador atrelado ao sistema capitalista. O mesmo nunca foi ou será anti-sistêmico, trata-se do mais generalizante e consistente instrumento assecuratório de efetiva cidadania, no plano político-social, e de efetiva dignidade, no plano individual garantindo um patamar mínimo de civilização.

Apesar de toda a retórica dos aludidos anteprojeto e projeto de lei, realmente, as sociedades mudam com o tempo, chegam novos anseios, mutabilidades de práticas e para cada momento é necessária uma característica de administração da sociedade através do Direito. Entretanto, esses novos tempos afirmados evocam a utilização desenfreada de um verbo: flexibilizar ou pior desregulamentar, que quando é colocada em prática nas questões sociais, sobretudo a laboral, via de regra, pela própria assimetria das relações capital versus trabalho, a mesma se origina *in pejos* para a classe que vive do trabalho.

Flexibilizar é o primeiro passo para a completa desregulamentação, já que o ideal para os setores conservadores da sociedade nesses tempos globalizados e amparado na ideologia neoliberal é a livre negociação, colocando em curso um processo de demolição da legislação social do trabalho, trazendo por consequência a precarização avançada das condições de trabalho fomentando exércitos de reserva maiores e mais dóceis, que temendo o subemprego ou o desemprego, aceitem em vez de transacionar renunciar a direitos duramente conquistados. E é a renúncia que está sendo evocada, pois a tudo conceder sem nada receber não é transigir e não se pode esquecer que no Direito do Trabalho vigora o princípio da irrenunciabilidade, por isso a necessidade e a urgência que os setores conservadores colocam na entrega e ida à votação no Congresso Nacional do anteprojeto e do projeto de lei.

Sobre o ACE enquanto elemento técnico-jurídico ele tem por intuito criar uma função extraordinária para um instituto que já existe que é o Acordo Coletivo previsto no artigo 611, §1º da CLT. O Acordo Coletivo cumpre a sua função, não é necessário, nem se justifica como o aludido anteprojeto e mesmo sua Cartilha tentam fundamentar. Não se coaduna com a ideia de democracia social, dignidade da pessoa humana, justiça social, subordinação da propriedade à sua função socioambiental aceitar que a legislação trabalhista seja mínima, ela

precisa ser suficiente para garantir o mínimo de dignidade ao trabalhador. Mesmo com o discurso neoliberal, com os acirramentos das contingências econômicas e a luta entre capital e trabalho, não se justifica, o que pretende o ACE que é em última instância a ausência da figura do Estado nas relações laborais, para que o capital possa ficar livre, leve, solto e seguro para gerar no mundo do trabalho a insegurança e precariedade nas relações trabalhistas.

A questão pós-moderna se reflete no mundo em meio ao processo de globalização multifacetado, dinâmico, fluido e fragmentado com percalços enormes nas relações trabalhistas com o aumento do desemprego estrutural, com a reestruturação do sistema produtivo com a acumulação flexível (empresas transnacionais livres de amarras que podem produzir em qualquer lugar, com as empresas em rede, produzindo sem reunir), nessa produção sem reunião fragmenta-se os trabalhadores que competem pelo emprego sempre mais precário e escasso com as consequências da precariedade nas condições de trabalho, e crise do mundo sindical.

É certo que não se vive num mundo de empresas, mas num mundo de mercado globalizado, sem controle. A crise econômica, com desemprego e subemprego, tem revitalizado no Brasil a corrente da desregulamentação do direito do trabalho, como forma de solucionar o problema, sendo em alguns casos confundida com a flexibilização, introduzida pela Constituição em 1988 que em seu artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, possibilita que o salário, entendendo por salário todas as parcelas com tal natureza tais como o salário fixo, comissões, percentagens, gratificações, salário "in natura", gratificação natalina, adicionais de insalubridade, periculosidade e a jornada de trabalho, para permitir a compensação e a majoração, nos turnos ininterruptos de revezamento pudessem ser modificados *in pejus* via negociação coletiva.

Não há debate social ou projeto, não se discute só se fala que vai mal e prescrevem soluções como as do anteprojeto e do projeto de lei, em que um pretende aperfeiçoar os instrumentos de concretização democráticos via um acordo coletivo específico, e no outro a negociação coletiva prevalece sobre a legislação trabalhista. Um dos riscos do Acordo Coletivo Especial é a forma com que a negociação coletiva será utilizada (parcelamento de férias, divisão de decimo terceiro, diminuição de horários intra e enter jornadas etc.).

Assim, acredita-se que a negociação coletiva como já está prevista na Constituição da República de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 é suficiente para a democratização do diálogo entre os interlocutores sociais. Aceitar tais propostas não é democratizar, não é modernizar, mas sim retroceder, o que profibe o princípio da vedação ao retrocesso social, ao período pré-industrial nos moldes das mais cruas autonomias das

vontades.

O que se evidencia nestes discursos é uma inversão dos princípios constitucionais contidos em seus artigos 1º, inciso IV, artigo 6º, caput, e artigo 170, inciso VIII, subvertendo-se a sujeição da economia a valorização social do trabalho. Trazendo como receituário para as crises econômicas, que são endêmicas ao próprio capitalismo, a desregulamentação de direitos trabalhistas. É certo que desregulamentar não é a solução nem para crises econômicas nem para desemprego e subemprego no Brasil, sobretudo, se levamos em consideração que o país possui um dos níveis salariais mais baixos em todo o mundo.

A flexibilização já existe e é uma realidade fática, o que existe, ainda, são algumas garantias para a preservação dos princípios da dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho, o que se acredita é que garantir a manutenção desses mínimos nada tem de rígido, arcaico ou antidemocrático. O que existe é uma obrigação em manter vivos direitos que são frutos de muita luta e representam conquistas históricas da humanidade em busca de melhores condições de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALTHUSSER, Louis. **Aparelhos ideológicos de Estado**. São Paulo: Graal, 11. reimpressão, 2010.

ANDRADE, Everaldo Gaspar de. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **O que é sindicalismo**. São Paulo: Brasiliense, 1985

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho**. ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2002.

\_\_\_\_\_. **O continente do labor**. São Paulo: Boitempo, 2011.

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2009.

AZAMBUJA, Darcy. **Introdução à ciência política**. 20. Ed. São Paulo: Editora Saraiva. 1967.

BARBAGELATA, Hector-Hugo. **O particularismo do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

\_\_\_\_\_. **A evolução do pensamento do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

BARROSO, Fábio Túlio. **Novo contrato de trabalho por prazo determinado**. Curitiba: Juruá, 2004.

\_\_\_\_\_. **Neocorporativismo e concertação social: análise político-jurídica das atuais relações coletivas de trabalho no Brasil**. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2010.

\_\_\_\_\_. **Manual de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

\_\_\_\_\_. **Novos parâmetros da negociação coletiva de trabalho na sociedade contemporânea**. In: Direito do Trabalho: valorização e dignidade do trabalhador no século

XXI. Fábio Tullio Barroso e Hugo Cavalcanti Melo (organizadores). São Paulo: LTr, 2012.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1999.

\_\_\_\_\_. **A sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2008.

BIAVASCHI, Magda Barros; LÜBBE, Anita; MIRANDA, Maria Guilhermina. **Memória e preservação de documentos: direitos do cidadão**. São Paulo: LTR, 2007.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONNA, Aline Paula. **A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização Das normas trabalhistas brasileiras**. In: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_77/Aline\\_Bonna.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Aline_Bonna.pdf)> . Acesso em: 15 jul. 2014.

BOURDIEU, Pierre. **A precariedade está hoje por toda a parte**. In: **Contrafogos: Táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1998.

\_\_\_\_\_. Sobre o poder simbólico. In: BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. 5ª Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. Cap. 1, p. 7-16.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 5 de outubro de 1988, 19. ed., Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2002.

CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. Coimbra: Livraria Almedina, 2003.

CAPPELLETTI, Mauro. GARTH, Brian. **Acesso à justiça**. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CASTELO, Jorge Pinheiro. **O Direito material e processual do trabalho e a pós-modernidade: a CLT, o CDC e as repercussões no novo código civil**. São Paulo: LTr, 2003.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1981

\_\_\_\_\_. **Neoliberalismo e seqüela:** privatização, desregulamentação, flexibilização, terceirização. São Paulo: LTr, 1997.

CHAUI, Marilena. **O que é ideologia.** São Paulo: Brasiliense, 1980.

CHOMSKY, Noam. **O lucro ou as pessoas:** neoliberalismo e ordem global. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

COSTA, Alexandre Araújo. **Cartografia da racionalidade moderna.** In: Sociedade e Diferença. Milovic, Miroslav; Sprandel, Maia; Costa, Alexandre Araújo; Nascimento, Wanderson Flor do (orgs.) Brasília: Casa das Musas, 2005.

DEL CLARO, Maria Ângela Marques. **A autonomia Privada Coletiva como fonte de normas trabalhistas no Brasil, durante os últimos seis anos do século XX.** In: Direito do Trabalho Contemporâneo: Flexibilização e Efetividade. José Afonso Dallegrave Neto(coor.). São Paulo: LTr,2003.

DELGADO, Ana Paula Teixeira. **O direito ao desenvolvimento na perspectiva da globalização:** paradoxos e desafios. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DEMO, Pedro. Ciência, **Ideologia e poder:** uma sátira as ciências sócias. São Paulo: Atlas, 1988.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização:** (des) fordizando a fábrica. São Paulo: Boitempo, 1999.

\_\_\_\_\_. **Os sindicatos, os movimentos sociais e o governo Lula:** cooptação e resistência. <<http://bibiotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/osal/osal19/debatesdruck.pdf>>

\_\_\_\_\_. **A “legalização” da precarização, da flexibilização e da modernização do trabalho no Brasil:** as 101 propostas da Confederação Nacional da Indústria (CNI) < [http://actcientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT18/GT18\\_DruckG.pdf](http://actcientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT18/GT18_DruckG.pdf)>

DOUZINAS, Costas. **O fim dos direitos humanos.** São Leopoldo: Unisinos, 2009.

DUFOUR, Dany-Robert. **A arte de reduzir as cabeças:** sobre a nova servidão na sociedade ultraliberal. Rio de Janeiro: Companhia de Freud, 2005.

FOUCAULT, Michel. **A verdade e as formas jurídicas.** Rio de Janeiro: NAU, 2003.

GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 2003.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade.** Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna.** São Paulo: Edições Loyola, 2013.

HEERS, Jacques. **O trabalho na idade média.** Mira-Sintra: Gráfica Europam, 1965.

HOBBSAWM, Eric J. **Os Trabalhadores:** estudo sobre a história do operariado. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

\_\_\_\_\_. **A era do capital.** São Paulo: Paz e Terra, 2002

\_\_\_\_\_. **Era dos extremos:** o breve século XX: 1914-1991. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

LEFORT, Bernard (Coord.). **Sobre o fim da história.** Petrópolis: Vozes, 1994.

LIMOEIRO-CARDOSO, Miriam. Ideologia da globalização e (des)caminhos da ciência social. In: **Globalização excludente, desigualdade.** (org) Pablo Gentil. Petrópolis: Vozes, 1999.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social.** São Paulo: LTr, 2000.

MARSHALL, T.H. **Cidadania, classe social e status.** Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2014.

MORAES FILHO, Evaristo de. MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

MOUFFE, Chantal. **O regresso do político**. Lisboa: Gradiva, 1996.

MONEREO PÉREZ, José Luis. **Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho Flexible del Trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2003.

PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr, 1994.

\_\_\_\_\_. **A agonia do emprego**. São Paulo: LTr, 1997.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

PINTO, José Augusto Rodrigues; MARTINEZ, Luciano; MANNRICH, Nelson (Coord.). **Dicionário brasileiro de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

PIOVISAN, Flávia, CARVALHO, Luciana Paula V. (Coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

PLÁ, Américo Rodriguez. **Princípios do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

POLONIO, Wilson Alves. **Terceirização: aspectos legais, trabalhistas e tributários**. São Paulo: Atlas, 2000.

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

RIFKIN, Jeremy. **O Fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho.** São Paulo: Makron Books, 1995.

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

ROMITA, Arion Sayão. **O princípio da proteção em xeque e outros ensaios.** São Paulo: LTr, 2003.

RUPRECHT, Alfredo. **Os Princípios do direito do trabalho.** São Paulo: LTr

SANTOS, Jose Carlos dos. **Os caminhos da terceirização em Juazeiro do Norte: um olhar sobre as instituições públicas.** Fortaleza: Editora IMEPH, 2011.

SANDEL, Michael J. **O que o dinheiro não compra: os limites morais do mercado.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Algumas notas a respeito dos direitos fundamentais sociais e a proibição de retrocesso: desafios e perspectivas.** Cadernos da AMATRA IV, Porto Alegre, RS, Ano V, n. 13, jun. 2010.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.** Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional.** 12. ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1999

SOARES Filho, José. **Sociedade pós-industrial – e os impactos da globalização na sociedade, no trabalho, na economia e no Estado.** Curitiba: Juruá, 2007.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa.** Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo.** São Paulo. Editora Martin Claret: 2002

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho.** São Paulo: LTr, 1987.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. **Proteção à relação de emprego**. São Paulo: Ltr, 1999.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. BARROSO, Fábio Tulio. **Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilidade laboral**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Porto Alegre: Magister. vol.75-nº 3, jul/set 2009, p. 57-69.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

VIANA, Marcio Tulio Viana. **70 anos de CLT**. uma história de trabalhadores. São Paulo: LTr, 2014.

VIANNA, Segadas. In: SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA, Lima; VIANNA, Segadas; MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, v. I.

KREIN, José Dari et al (Orgs.). **Regulação do trabalho e instituições públicas**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013. 1 e 2 v.

Dissertação/ Tese:

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil – 1930/1942:a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. 2005. Tese submetida ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas para obtenção do título de Doutor em Economia Aplicada.

SANTOS, Ramon Bezerra dos. **Os efeitos do desemprego sobre o Direito do Trabalho**. 2006. 180f. Dissertação (Mestrado em Direito), Centro de Ciências Jurídicas/Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2006.

Filme:

Germinal (Germinal, 1993,França,direção: Claude Berri)  
Os Companheiros (I Compagni; 1963, Itália, direção: Mario Monicelli)

Documentos:

Anteprojeto de Lei ACE, de 2011. 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: 15 dez. 2014.

PROJETO DE LEI.º4193, de 2012. Disponível em: <  
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=551682>> Acesso em: 15 dez. 2014.

