

A POSIÇÃO DOS ATORES SOCIAIS ENVOLVIDOS COM AS RELAÇÕES DE TRABALHO A RESPEITO DA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA

THE POSITION OF SOCIAL ACTORS INVOLVED WITH WORK RELATIONS WITH RESPECT TO THE AUTONOMY OF THE COLLECTIVE WILL

Rubens Soares Vellinho¹

RESUMO

No Brasil, desde o final dos anos 1980, passam a ocorrer inúmeras iniciativas para promover a modernização da legislação trabalhista premidas pela intensificação da dinâmica do processo de globalização da economia e por uma ofensiva neoliberal. Nesse contexto, a partir de 2001, são apresentados os Projetos de lei 5.483/2001 e 4.193/2012, documentos de entidades empresariais, de trabalhadores e de partidos políticos propondo a prevalência do negociado sobre o legislado, como forma de fortalecer o instrumento da negociação coletiva. Os críticos dessas propostas, entendem-nas inseridas em um esforço por uma maior flexibilização da legislação trabalhista, tendendo a levar à precarização das condições de trabalho. Já os seus defensores, enxergam o fortalecimento do instrumento da negociação coletiva e o fortalecimento da autonomia coletiva da vontade das partes, contribuindo, assim, para a superação do caráter tutelar estatal das legislações trabalhista e sindical brasileiras.

Palavras-chave: Legislação trabalhista; negociação coletiva; relações de emprego.

ABSTRACT

Since the late 80s, several initiatives began to occur in Brazil to upgrade labor legislation driven by the need imposed by the intensified process in the globalization of the economy and by the neoliberal prescriptions that characterizes it. In this context, from 2001 are presented Bills 5.483/2001 and 4.193/2012, documents from business entities, workers and political party proposing the prevalence of the negotiated over the legislated as a way to strengthen the role of collective bargaining. Those who criticize these proposals understand that they are part of an effort for a larger flexibility in labor law leading to precarious working conditions. In the other hand, the proposals supporters believe that the empowerment of the collective bargaining and the principle of autonomy of the will contributes, thus, to overcome the state protection by Brazilian labor law and trade unions.

Keywords: Labor law; collective bargaining; employment relationship.

INTRODUÇÃO

Neste artigo será discutido o papel do sindicato na defesa dos direitos dos trabalhadores e dos direitos sociais diante do desmantelamento da proteção social por parte do Estado. A participação do sindicato passa por sua inserção social na vida institucional, via diálogo social tripartite e negociação coletiva. Porque a partir do final dos anos 80, inúmeras iniciativas para promover a modernização e a adequação da legislação trabalhista e sindical ao

¹ Mestre em Sociologia pelo Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Pelotas. E-mail: r.vellinho@hotmail.com.

cenário em que prevalece a globalização² da economia e o receituário neoliberal³ apontam para a diminuição da intervenção do Estado. Essas propostas têm sido amplamente discutidas entre trabalhadores, empresários e representantes do Estado gerando pontos de convergência e de divergência.

Esse processo de diálogo tem sido pautado por relações tensas, pois os empresários almejam alterar a legislação trabalhista a fim de modernizá-la e, dessa forma, torná-la compatível com as atuais exigências do mercado, para que permita a redução de custos trabalhistas e possibilite ganhos de competitividade frente às empresas de outros países, garantindo a manutenção de postos de trabalho. Já os trabalhadores e suas lideranças sindicais enxergam nessas medidas de flexibilização e/ou desregulamentação dos direitos trabalhistas conquistados no decorrer do tempo, e a instauração da precarização do trabalho⁴.

O foco deste artigo é direcionado às iniciativas e manifestações que buscam fortalecer a negociação coletiva e a autonomia da vontade coletiva com o condão de prevalecer o negociado sobre o legislado. Destacam-se os PLs 5.483/2001⁵ e 4.193/2012⁶, o anteprojeto do ACE⁷ (controvertido) apresentado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, filiado à CUT, “As 101 Propostas” da Confederação Nacional das Indústrias⁸ e o documento “Uma ponte para o futuro” da Fundação Ulysses Guimarães⁹ vinculada ao PMDB e os dois acórdãos¹⁰ do STF e um do TST¹¹.

² É um processo no qual a vida social nas sociedades é cada vez mais afetada por influências internacionais com origem em praticamente tudo, de ações políticas e de comércio exterior a música, estilos de vestir e meios de comunicação de massa comuns a vários países (JOHNSON, 1997, p. 117).

³ Aqui se entenda o conjunto de princípios ordenados para o ajuste estrutural do mercado, que consiste basicamente nas seguintes regras básicas: liberalização do mercado e do sistema financeiro, fixação dos preços pelo mercado, fim da inflação (“estabilidade macroeconômica”) e privatizações (CHOMSKY, 2006).

⁴ Conforme Galeazzi e Holzmann (2011, p. 259-260) esse termo “é empregado contemporaneamente, para definir o processo de redução ou supressão de direitos laborais”.

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

⁶ Altera a redação do art. 611 da CLT, para dispor sobre a eficácia das convenções e acordos coletivos de trabalho. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1012271&filename=PL+4193/2012>. Acesso em: 11 nov. 2015.

⁷ Garante ao sindicato profissional, habilitado pelo MTE e a uma empresa do setor econômico correspondente, estipular, com segurança jurídica, condições específicas de trabalho. Disponível em: <http://www.smabc.org.br/Interag/temp_img/%7B016A7A92-EDB2-48D8-8734-F9C3617D2E1A%7D_cartilha_ace_v4_nova.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2015.

⁸ Documento elaborado pela CNI com o objetivo discutir e apresentar sugestões de como diminuir ou eliminar a rigidez da legislação trabalhista, o excesso de burocracia e de obrigações e a insegurança jurídica. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/imprensa/2012/12/1,8640/cni-propoe-101-medidas-para-modernizar-relacoes-trabalhistas-incluindo-fim-de-norma-criada-para-ferroviarios-nos-anos-30.html>>. Acesso em: 11 nov. 2015.

⁹ Documento datado de 29/10/2015 propondo as convenções coletivas prevaleçam sobre a lei, salvo quanto aos direitos básicos. Disponível em: <<http://www.fundacaoulysses.org.br/>>. Acesso em: 28 nov. 2015.

¹⁰ Repercussão geral no Recurso Extraordinário, Agravo nº 647.651/SP, em 1º de agosto de 2012, reconhecendo a necessidade de negociação coletiva no caso de demissão coletiva. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciarepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=4077977>>.

Acesso em: 06 abr. 2016. E a decisão do Pleno do STF, com repercussão geral, reconhecendo que é válida a cláusula que dá quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego, mediante PDI ou PDV regulado mediante acordo coletivo. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=290618>>. Acesso em: 12 nov. 2015.

¹¹ Acórdão da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST no ED-RODC-30900-12.2009.5.15.0000, em 04/09/2009, determinando a necessidade de negociação coletiva no caso de demissão coletiva. Disponível

No que diz respeito aos caminhos metodológicos lançou-se mão de pesquisa bibliográfica da literatura jurídica e sociológica relacionada aos estudos do mundo do trabalho e de pesquisa documental de declarações e manifestações dos mais diversos grupos de interesse ao respeito do tema no seminário¹² referente ao PL 5.483/2001 e na audiência pública¹³ referente ao PL 4.193/2012 na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados. Também serão consideradas doze entrevistas semiestruturadas com dirigentes sindicais vinculados a CUT e a FS, advogados trabalhistas e um juiz do trabalho, das quais foi feita análise de conteúdo, procurando identificar termos recorrentes nas falas dos atores sociais que permitissem constatar pontos de divergência de convergência.

A REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DA LEGISLAÇÃO SINDICAL

O modelo de regulação das relações de trabalho adotado pelo Brasil é o legislado, como forma de o Estado garantir uma cobertura social e uma rede de proteção aos trabalhadores. Conforme sustentado pela Escola da Regulação Francesa, representada por Boyer (2009) e Lipietz (1991) essa iniciativa passa a considerar o assalariamento como a regra das relações de trabalho. Para Dedecca (2014) a regulação pública das relações de trabalho será motivada pelo movimento ludista (século XIX) como forma de proteção e redução das desigualdades mesmo que caracterizada como uma medida reformista. O movimento fabianista é o precursor dessa iniciativa como forma de “introduzir gradualmente o socialismo impregnando toda a existência das forças da sociedade com ideais e princípios coletivistas” (NASAR, 2012, p. 142). Conforme Dedecca (2014, p. 489):

A emergência do sufrágio universal, da proteção ao trabalho e do reconhecimento da organização dos trabalhadores e das políticas de educação pública e de saúde permitiu reduzir a exposição do trabalho à exploração capitalista.

Biavaschi (2007) observa que antes do início do governo Vargas e da CLT já existiam inúmeras leis tratando sobre relações de trabalho, podendo se destacar a Constituição de 1824, o Decreto 1.162 de 1890¹⁴, a Lei 4.982 de 1925¹⁵, etc (BIAVASCHI, 2007, p. 201-204). Segundo a mesma autora, baseada em Arnaldo Süsserkind¹⁶, a CLT teria sido inspirada pela Encíclica Rerum Novarum (1891)¹⁷ pelo 1º Congresso Brasileiro de Direito Social de 1941¹⁸ e pelas constituições ocidentais modernas¹⁹, convenções e recomendações da OIT

em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5353045/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rod-309001220095150000-30900-1220095150000>>. Acesso em: 06 abr. 2016.

¹² Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados. Evento: Seminário nº: 001328/01 Data: 13/11/01, Início: 9h37min, Término: 14h56min, Duração: 5h19min. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/ctasp/documentos/notas-taquigraficas/nt13112001.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2016.

¹³ Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados. Evento: Audiência Pública. Reunião nº: 2.140/2013. Data: 3/12/2013. Local: Plenário 14 das Comissões. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/politicas_sociais/140930_bps22_cap6.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2015.

¹⁴ Esse decreto permitia a greve pacífica (BIAVASCHI, 2007).

¹⁵ Garantiu férias de 15 dias aos trabalhadores do comércio, da indústria, bancários e jornalistas (op. cit.).

¹⁶ Ex-Ministro do TST e membro da comissão que elaborou a CLT (BIAVASCHI, 2007, p. 113).

¹⁷ Escrita pelo Papa Leão XIII, versa sobre a condição operária e a necessidade de conferir um caráter mais humano às relações entre capital e trabalho, também servindo de contraponto da Igreja aos movimentos socialistas de caráter revolucionário existentes no século XIX.

¹⁸ Promovido pelo Instituto de Direito Social com o intuito de construir o arcabouço teórico do Direito Social (BIAVASCHI, 2007).

¹⁹ Como exemplo, as Constituições do México (1917) e a de Weimar (1919) (BIAVASCHI, 2007).

(BIAVASCHI, 2007, p. 122-157). Deve-se acrescentar a esses documentos, a Carta Del Lavoro (1927)²⁰ que espelhou a lei sindical de 1939²¹ posteriormente incorporada à CLT. Dessa forma, Paranhos (1999) sustenta que a CLT foi resultado do governo de Getúlio Vargas e da ideologia trabalhista, que construíram um modelo corporativista, legislado e não contratual. Contudo, permanecem até hoje resquícios de um debate acadêmico sobre a legislação trabalhista e sindical ter sido decorrência de dádiva varguista ou resultado de lutas por parte dos trabalhadores, ao que Paranhos (1999) denomina roubo da fala e mito da doação. Santos (1979) entende que a regulação estatal experimentada no Brasil produziu uma cidadania regulada e não a cidadania social, pois a cidadania conferida aos trabalhadores deu-se como promessa de inserção social não pela via de um código de valores políticos, mas, sim, de um sistema de estratificação ocupacional definido legalmente.

Por esses motivos a legislação trabalhista contém mecanismos e repertórios de ativação que inibem o sistema capitalista, agindo como instrumento de controle contra excessos por parte do capital e tendo como antídoto o princípio protetivo do trabalhador, considerando os direitos dos trabalhadores como de ordem pública, irrenunciáveis e indisponíveis. Portanto, as relações de trabalho no Brasil são reguladas precipuamente por leis, dando-se pouco espaço à negociação coletiva. Sobre isso, Cardoso e Lage (2007) falam em relações de classe juridificadas e judicializadas e, junto com Noronha (2000), entendem que o modelo brasileiro de relações de trabalho e organização sindical, eminentemente corporativista, faz com que o Estado assumira a regulação das relações de trabalho e de suas conflitualidades.

Todavia, com a reestruturação produtiva²² e sob o impacto do neoliberalismo e da globalização, as relações de trabalho tornaram-se contingentes e precárias, com a adoção da flexibilização²³ de direitos, além da possibilidade constitucional de redução salarial e de redução da jornada de trabalho²⁴ (CARDOSO; LAGE, 2007). Ou seja, apesar dos direitos trabalhistas constarem como direitos fundamentais na Constituição surgem algumas exceções reguladas em lei²⁵. A regulação pela lei passa a dividir espaço com a regulação por súmulas²⁶ dos Tribunais Regionais do Trabalho²⁷ e do Tribunal Superior do Trabalho²⁸. Essas súmulas têm como papel reinterpretar a lei considerando-a de acordo com a realidade sócio jurídica

²⁰ Documento referente ao Estado fascista italiano e que primava pela intervenção estatal nos movimentos sociais como forma de controlá-los. Isso explica porque os sindicatos brasileiros até hoje são chancelados pelo Estado, como por exemplo, com a obrigatoriedade de registro sindical junto ao MPTS e a contribuição sindical compulsória.

²¹ Decreto-lei 1402 de 05/07/1939.

²² Conforme Cattani e Holzmann (2011, p. 315), “a reestruturação produtiva é o processo de reorganização do sistema capitalista mundial, desencadeado a partir dos anos 1970 como resposta à crise que o abalou”.

²³ Conforme Holzmann e Piccinini (2011, p. 196), significa “o conjunto de processos e de medidas que visam alterar as regulamentações concernentes ao mercado de trabalho e às relações de trabalho, buscando torna-las menos ordenadas”.

²⁴ Artigo 7º, incisos VI e XIII.

²⁵ 1) a compensação de horários dentro dos limites constitucionais; 2) a redução de jornada de trabalho; 3) a exclusão ou inclusão do tempo *in itinere* em jornada; 4) a jornada de tempo parcial; 5) o número de horas extras compensáveis; 6) a condição de gerentes e cargos de confiança; 7) a duração dos intervalos; 8) os dias de concessão nos quais recairá o repouso semanal; 9) o período que se caracteriza como noturno; 10) o percentual do adicional noturno; 11) a forma de marcação de ponto; 13) o contrato por prazo determinado. (ROSA, 2003, s/número).

²⁶ Decisões reiteradas com interpretações uniformes sobre determinado direito previsto em lei.

²⁷ A Justiça do Trabalho é composta por vinte e quatro TRTs em todo o Brasil, sendo um por estado, exceto São Paulo que conta também com o TRT de Campinas.

²⁸ O TST é composto por 27 ministros(as), tem sede em Brasília-DF e jurisdição em todo o território nacional, é órgão de cúpula da Justiça do Trabalho cuja função precípua consiste em uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira, Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/institucional>>. Acesso em: 05 fev. 2016.

das relações de trabalho. Para Dedecca (2014, p. 496), o modelo de regulação estatal passa a entrar em crise a partir dos anos 90, pelos seguintes motivos:

A regulação sobre os contratos e as relações de trabalho estava baseada na negociação salarial e sobre as condições gerais de trabalho, a qual estabelecia um patamar comum de direitos e obrigações de abrangência setorial e, em certos países, nacional. Toda esta regulação se fazia sobre as empresas, sem interferência sobre os processos de produção e de trabalho. A partir de meados da década de 1960, a ação sindical se voltou para questões relacionadas à gestão destes processos. Isto é, conquistadas melhores condições em termos salariais e de redução da intensidade do trabalho, a ação sindical se orientou para demandas de melhora do processo de trabalho, em especial para a superação do trabalho repetitivo e postado a uma função ou tarefa. Em suma, iniciava-se a reivindicação de participação na gestão do processo de produção, o que significaria colocar em negociação as decisões de quanto e como produzir e, por consequência, as próprias decisões de investimento e de modernização tecnológica. A tensão criada pelas novas demandas se consubstanciou com os movimentos de maio de 1968, os quais escaparam inclusive das direções sindicais centralizadas.

Por isso, Boltanski e Chiapello (2009) sustentam que a precarização da rede de proteção social no mundo do trabalho implica a imposição da cooperação dos assalariados no esforço estratégico de aumento do lucro capitalista. As empresas buscariam mercados com menores custos de produção a fim de aumentarem a lucratividade. Robertella (1994), Romita (2002) e Oliveira (2009) retratam o debate que envolve a flexibilização de direitos dos trabalhadores e a prevalência do negociado sobre o legislado como resultado de negociação coletiva que faça valer a autonomia da vontade coletiva. Robertella (1994) e Romita (2002) defendem que o Direito do Trabalho de hoje não guarda qualquer relação com aquele existente nos primeiros 50 anos do século XX, pois o perfil do trabalhador (*ethos*) mudou. Por isso defendem a maior flexibilidade dos direitos trabalhistas e a possibilidade de empregadores e trabalhadores, sem a participação do Estado, estabelecerem relações de trabalho de forma diversa ao estratificado em lei. Oliveira (2009), por sua vez, se contrapõe à defesa dos dois autores de que a saída está na viragem ontológica do Direito do Trabalho, não mais importando a defesa do trabalhador e, sim, do emprego. Para ele, a crise da subordinação e o embate antagônico entre flexibilização e proteção tornam necessária uma nova forma de conceber e aplicar o princípio da proteção, com o reforço assegurado pelos princípios constitucionais trabalhistas.

Atento às mudanças acima mencionadas, Baylos (1999) sustenta que cabe aos sindicatos mediar a crise, seja econômica e/ou social, e isso pode se concretizar pela concertação social que vem a ser “processos decisórios complexos que configuram um sistema centralizado de co-decisão trilateral através de consultas e acordos, com efeitos normativos” (BAYLOS, 1999, p. 82). Hansenne (1984, p. 9) observa que, num cenário de profundas transformações socioeconômicas que impactam no mundo do trabalho, é necessário “assegurar a partilha equitativa dos resultados”.

A MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO E SINDICAL: A CRISE DO MODELO REGULADOR PÚBLICO

Diante do cenário socioeconômico mundial, a OIT demonstra preocupação com a necessidade de garantir mais espaço à negociação coletiva, conforme as Convenções 87 e 98, denominadas no plano internacional como “87 and 98”. E na Convenção 154, defende que a

negociação coletiva de trabalho, livre e voluntária tem como objetivo impedir a submissão do trabalhador ao seu empregador, além de humanizar a relação capital e trabalho. Abre-se para a regulação privada dividir espaço com a regulação pública, dando maior dinâmica às relações de trabalho. Conforme Krein e Biavaschi (2015, p. 2) são características “do capitalismo contemporâneo (...) [a] flexibilização das relações de trabalho e a diminuição da proteção social do trabalhador”, porque:

Assinalando-se que as tensões sociais em torno da regulação do trabalho são profundas na tecitura da sociedade brasileira, impactando o Congresso e as instituições com incumbência de concretizar as normas de proteção ao trabalho e fiscalizar sua aplicação - o que expressa a condensação de forças presentes na sociedade - deixa-se claro que a estruturação do mercado do trabalho está relacionada ao padrão de desenvolvimento que o País consegue imprimir e ao poder de barganha de suas forças sociais e políticas (KREIN; BIAVASCHI, 2015, p. 32).

Segundo Amado (2012), Mauad (2007) e Viana (1996), com a possibilidade de empoderar a negociação coletiva, a regulação estatal ganha caráter facultativo, os trabalhadores e empresários têm direitos e obrigações recíprocos, limitados pela proibição ao retrocesso social e ao desrespeito aos direitos fundamentais. Contudo, Delgado (2004, 2008) reforça que o patamar mínimo civilizatório e os princípios e regras de proteção à pessoa humana e ao trabalho estão garantidos na Constituição, na CLT e em convenções ou recomendações da OIT e que o princípio da adequação setorial negociada e a cláusula de ajuste de setor harmonizariam a negociação coletiva com a regulação pública. Reis (2010) posiciona-se no mesmo sentido, uma vez que a regulação pública e as normas internacionais ratificadas são anteparo ao retrocesso social e à desregulamentação das relações de trabalho. Dessa forma, o limite da subordinação do trabalhador ao seu empregador (*jus variandi*) está no direito de resistência (*jus resistae*), em que o primeiro está limitado pelos direitos fundamentais constitucionais, os direitos previstos na CLT e nas normas internacionais (VIANA, 1996). Silva (2007) adverte que a negociação coletiva de trabalho em nada se assemelha com a autonomia da vontade coletiva ou individual engendrada pelo iluminismo, pois o trabalhador está vulnerável perante o seu empregador.

Ferreira (2011) acompanha a posição dos três autores citados, ao demonstrar os impactos das políticas econômicas adotadas em Portugal, especificamente sobre a regulação das relações de trabalho. Esse autor utiliza a expressão “medo social” para afirmar que os trabalhadores além de vulneráveis não conseguem opor qualquer resistência às iniciativas de precarização das relações de trabalho. Para ele as medidas adotadas resultam no “aumento das desigualdades, do empobrecimento e do mal-estar social” (FERREIRA, 2011, p. 120). E a “desestabilização da estrutura normativa” (FERREIRA, 2011, p. 120) fundada no medo é resultado da redução dos direitos sociais e trabalhistas.

Percebe-se que as transformações ocorridas no mundo do trabalho no final do século XX, desencadeadas por processos de reestruturação produtiva e pela ofensiva neoliberal, que dá suporte à globalização econômica, fizeram emergir um ímpeto de flexibilização dos direitos trabalhistas e sociais e de desregulação da economia como um todo. Assim, o que se testemunha é uma forte mobilização de entidades empresariais no sentido de superar o que elas entendem como hermetismo da legislação trabalhista e sindical brasileira. O que está imposto ao campo sindical é a dificuldade de fortalecer a autonomia da vontade coletiva, sem que isso resulte na mercantilização dos direitos trabalhistas e que a negociação coletiva não se transforme num mecanismo de desconstrução de direitos.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA

A negociação coletiva tem sua origem no movimento socialista fabiano na Inglaterra, em 1883, de acordo com Nasar (2012) como forma de organizar estratégias de mobilização capazes de obter conquistas trabalhistas. Assim, a negociação coletiva converteu-se num instrumento importante de interlocução entre sindicatos de trabalhadores e entidades empresariais em todas as partes do mundo capitalista. No início dos anos 90, a direção do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, dirigiu-se até a matriz da Ford em São Bernardo do Campo para construir junto com a representação da empresa uma saída viável capaz de evitar o desemprego em massa. Para Galvão (1998) esta experiência “exprime um comportamento diferenciado e exclusivista dos trabalhadores da indústria automobilística, na medida em que estes firmam um compromisso, em detrimento do restante da categoria metalúrgica, na tentativa de salvar seu setor” (GALVÃO, 1998, s/n). As “câmaras setoriais tripartites” foram institucionalizadas nos governos Collor e FHC como forma de “legitimar decisões de políticas públicas relativas ao universo industrial brasileiro”. Adalberto Cardoso (2003) enxergou nessa proposta, a possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado, lembrando que ela representou no setor automotivo “importantes inovações nas relações trabalhistas” (CARDOSO, 2003, p. 52).

A partir do ano 2000, começam a ganhar corpo propostas e manifestações judiciais dispendo sobre a prevalência do negociado sobre o legislado. A esse respeito, como visto acima, destacam-se dois acórdãos do STF²⁹ e um do TST³⁰, os PLs 5.483/2001 e 4.193/2012, os documentos da Confederação Nacional das Indústrias e da Fundação Ulysses Guimarães vinculada ao PMDB e o Anteprojeto do ACE, apresentado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. De certa forma, já existiam possibilidades previstas em lei que permitiam aos trabalhadores ou seus respectivos sindicatos celebrarem acordo com o empregador: as Comissões de Conciliação Prévias³¹, acordo judicial com o empregador homologado pelo Juiz do Trabalho³², as Comissões de Mediação de conflitos individuais organizadas nas Delegacias Regionais do Trabalho de cada Estado³³ e o Termo de Ajuste de Conduta³⁴ firmado pelo Ministério Público do Trabalho. Em todos esses casos, o trabalhador ou seu sindicato podem negociar direitos em detrimento do caráter público da lei trabalhista com a anuência por parte do Estado. Mas ao que parece, o cerne da questão está muito mais vinculado ao fato de a

²⁹ Repercussão geral no Recurso Extraordinário, Agravo nº 647.651/SP, em 1º de agosto de 2012, reconhecendo a necessidade de negociação coletiva no caso de demissão coletiva. O Supremo Tribunal Federal, com repercussão geral, reconhece como válida a cláusula que dá quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego, mediante PDI ou PDV previsto em acordo coletivo.

³⁰ Acórdão da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho no ED-RODC-30900-12.2009.5.15.0000, em 04/09/2009, determinando a necessidade de negociação coletiva no caso de demissão coletiva.

³¹ As CCPs podem ser criadas pelos sindicatos, pela empresa ou grupo de empresas, conforme a Lei 9.958, de 2000 que incluiu na CLT os artigos 625-A a 625-H e foram regulamentadas pelas Portarias 329/2002 e 230/2004 do MTE. Não têm caráter obrigatório, e sua atribuição é tentar a conciliação extrajudicial dos trabalhadores em suas demandas individuais do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9958.htm>. Acesso em: 09 dez. 2015.

³² A conciliação no âmbito da Justiça do Trabalho está prevista nos artigos 764, 831 e 850, todos da CLT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 09 dez. 2015.

³³ Instituídas pela Portaria nº 3.122 de 05/07/1988 e pelo Decreto nº 99.244, de 10/05/1990. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/mediacao/pub_4794.pdf>. Acesso em: 09 dez. 2015.

³⁴ O TAC é um compromisso firmado perante o Ministério Público do Trabalho, no qual o empregador se compromete a cumprir alguma obrigação inadimplida ou a deixar de fazer alguma coisa ilícita ou considerada prejudicial à coletividade dos trabalhadores. Trata-se de uma forma de resolução extrajudicial e negociada de conflitos que envolvam interesses difusos ou coletivos dos trabalhadores. Disponível em: <<http://pndt.jusbrasil.com.br/noticias/100560771/termo-de-ajuste-de-conduta-firmado-perante-mpt-tem-forca-executiva-na-jt>>. Acesso em: 09 dez. 2015.

regulação das relações de trabalho ser de exclusividade do Estado (regulação pública) e residualmente regulada diretamente pelo capital e pelo trabalho (regulação privada).

Mas tanto as propostas apresentadas como as decisões proferidas pelos STF e TST têm provocado manifestações por parte de sociólogos, juristas, entidades de classe e de pesquisa e assessoramento. Os representantes da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA), da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT) e da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) (COMUNIDADE..., 2001) firmaram posição contra o PL 5.483/01 sob a alegação de que promoveria a precarização das condições de trabalho e colocaria os trabalhadores em situação de vulnerabilidade.

A ABRAT³⁵ organizou um Tribunal Popular do Júri para julgar a conveniência e a viabilidade da proposta do ACE, a qual foi declarada como um retrocesso em desfavor dos trabalhadores, uma medida flexibilizante e capaz de precarizar as relações de trabalho. E as centrais sindicais FS, UGT, CTB e NCST³⁶ também se posicionaram contra a proposta do ACE e a iniciativa do governo Dilma de levar em frente a reforma da CLT para prever a hipótese de prevalência do negociado sobre o legislado, segundo entendimento dessas centrais. Em relação ao ACE, o atual presidente da CUT, Vagner Freitas (2012)³⁷, pronunciou-se a respeito da polêmica de que essa seria uma proposta como da CUT e permitindo a prevalência do negociado sobre o legislado. Ele esclareceu que a defesa do projeto não passa pela autorização de redução de salários e nem permite a flexibilização da legislação trabalhista, embora reconheça que esta última se encontra desatualizada. Também deixou claro que a proposta ainda estaria sendo debatida internamente na central e não haveria consenso sobre ela.

A CNI, na sua Agenda Legislativa (2012, p. 100)³⁸ se posicionou a favor das propostas que estabeleceriam a prevalência do negociado sobre o legislado, considerando que fortalecer a negociação coletiva traria “eficiência, qualidade e redução de custos”. Essa confederação, no mesmo documento, defende que os empresários apostem em vias extrajudiciais de solução de conflitos como forma facultativa, até porque entende que com a negociação coletiva prevalecendo sobre a lei, os princípios de equidade e justiça estarão preservados.

Para Pastore (2001) a proposta do PL 5.483/01 tentava “combater a desigualdade social” no Brasil e também se prestaria a reduzir a informalidade ao “estimular” a “gradual formalidade”. O autor argumenta que a defesa da CLT é reflexo do “neo-corporativismo das corporações dos incluídos”, o que resulta no agravamento do “sofrimento dos excluídos”, a CLT está obsoleta, considerando que os direitos ali prescritos “fixam um placar irrealista do jogo, em lugar de deixar que os jogadores joguem e, como resultado final, fixem um resultado realista”. A rigidez da CLT exclui categorias como a dos trabalhadores “os menos educados, os mais jovens, os de meia idade, as mulheres e os trabalhadores rurais” que necessitariam maior proteção estatal. Dessa forma fica prejudicada a “distribuição da justiça social”. E acaba por defender a prevalência do negociado sobre o legislado, sob o seguinte argumento:

³⁵ ABRAT organizou na sexta-feira (7/12), em Belo Horizonte, um debate para discutir a proposta do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC em favor da prevalência do negociado sobre legislado em negociações trabalhistas. Disponível em: <http://www.alal.com.br/materia.asp?cod_noticia=6105>. Acesso em: 05 mar. 2015.

³⁶ Disponível em: <<http://metalurgicos.org.br/noticias/dialogar-com-as-centrais-faz-bem-a-democracia/>>. Acesso em: 29 Jul. 2015.

³⁷ O ACE e a desinformação da mídia. Por desinformação ou má-fé, a grande mídia vem publicando matérias equivocadas e distorcidas sobre o ACE – Acordo Coletivo Especial. Escrito por: CUT MT, Vagner Freitas - Presidente da CUT Nacional. Publicado em: 25/09/2012. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/imprimir/news/9584a84c3572a0536c6f2b3854b2931e/>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

³⁸ Confederação Nacional da Indústria. CNI lança Agenda Legislativa da Indústria 2013. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/imprensa/2013/04/1,12712/cni-lanca-agenda-legislativa-da-industria-2013.html>>. Acesso em: 29 abr. 2015.

Muitos se assustam com a ideia de negociar abaixo do mínimo por considerarem uma perda. Longe disso. Muitas vezes, negociar para baixo é a única saída para não perder. Vejam o que fizeram os trabalhadores e o sindicato no caso da Volkswagen: aceitaram ganhar menos para preservar os empregos (PASTORE, 2001).

AS PERCEPÇÕES DOS ATORES SOCIAIS SOBRE AS PROPOSTAS QUE FORTALECEM A AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA

Como forma de buscar responder qual será a percepção dos atores sociais envolvidos nas negociações coletivas no que diz respeito a empoderar a autonomia da vontade coletiva, este artigo irá se valer da análise das notas taquigráficas referentes às falas dos diversos atores sociais presentes no seminário sobre o PL 5.483/2001³⁹ e na audiência pública sobre o PL 4.193/2012⁴⁰ ambos realizados na CTASP da Câmara dos Deputados. No seminário, apresentaram-se 7 debatedores, três manifestações de Ministros do TST⁴¹, um representante da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA), um representante da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), um representante da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) e um representante do Departamento Intersindical de Assistência Parlamentar (DIAP). Todavia, também foi concedida a palavra a 9 deputados federais⁴², três representantes de centrais sindicais – CUT, CGT e CGTB; três representantes de confederações de trabalhadores – CNTC⁴³, CNTI⁴⁴ e CNTA⁴⁵. Na audiência pública, foram representadas 7 entidades patronais – CNA⁴⁶, CNS⁴⁷, CNI⁴⁸, FEBRAC⁴⁹, CNS⁵⁰, FENAVIST⁵¹, CNS⁵²; cinco centrais sindicais – CTB, UGT, FS, NCST e CUT; também se fazendo presentes um representante do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), um da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA), um do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) e dois deputados federais⁵³. Além do conteúdo dessas notas taquigráficas, também serão aqui consideradas as falas de 12 entrevistas semiestruturadas realizadas com dirigentes sindicais, advogados trabalhistas e um desembargador do trabalho.

O procedimento qualitativo (GOBO, 2005; PIRES, 2010) por meio da técnica de entrevista demandou o esforço de conferir sentido sociológico aos posicionamentos nos depoimentos prestados tendo em vista a ênfase dada pelos entrevistados sobre determinados pontos abordados. A análise das entrevistas e declarações constantes nas notas taquigráficas desses atores sociais permitirá verificar a existência de posições antagônicas em função das

³⁹ Requerimento 83/2001 CTASP encaminhado pela Deputada Federal Vanessa Grazziotin (PCdoB/AM).

⁴⁰ Requerimento 4193/2012 CTASP encaminhado pelo Deputado Federal Roberto Santiago PSD/SP.

⁴¹ Ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho, Gelson de Azevedo e Almir Pazzianotto.

⁴² Deputados Federais Jair Meneguelli (PT/SP), Paulo Paim (PT/RS), João Paulo (PT/PB), Pedro Celso (PT/DF), Nelson Pellegrino (PT/BA), Avenzoar Arruda (PT/PB), Vanessa Grazziotin (PCdoB/AM), Aldo Arantes (PCdoB/GO) e Vivaldo Barbosa (PDT/RJ).

⁴³ Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio.

⁴⁴ Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria.

⁴⁵ Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura.

⁴⁶ Superintendência Técnica da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil.

⁴⁷ Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo.

⁴⁸ Confederação Nacional da Indústria.

⁴⁹ Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental.

⁵⁰ Confederação Nacional de Serviços.

⁵¹ Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores.

⁵² Confederação Nacional de Saúde.

⁵³ Deputados Federais Assis Melo (PCdoB/RS) e Dr. Grilo (PSL/MG).

suas visões de mundo, de como concebem o fenômeno social sobre o qual estão debruçados e dentro do próprio campo sindical. Ou seja, verificar como os entrevistados ou os declarantes constantes nas notas taquigráfica se atêm as propostas que fortalecem a autonomia da vontade coletiva e assim constroem o real fazendo com que dentro dos campos sindical e jurídico haja posições diferentes. Por isso, será adotado o método analítico de abordagem como forma de separar o tema em partes para melhor analisar e delinear uma nova forma de olhar o objeto pesquisado (RICHARDSON, 2010; BARDIN, 2011).

Da mesma forma, da análise das falas será possível depreender como parte dos advogados, juízes trabalhistas, procuradores do trabalho compreendem os três projetos de lei e se enxergam neles a possibilidade de precarização das relações de trabalho. Ainda, se a condição de precarização coloca os trabalhadores e seus respectivos sindicatos em situação de vulnerabilidade perante os empresários, sem que possam opor resistência a estes últimos. Outra questão a ser analisada a partir das falas é de qual forma parte dos atores sociais presentes nos eventos entendem ser possível a modernização da CLT e se isso passa obrigatoriamente pela diminuição ou supressão da regulação estatal, além de reconhecer a autonomia da vontade coletiva. Na totalidade das falas e entrevistas destaca-se a recorrência de alguns temas, vejamos:

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

Os depoimentos de sindicalistas deixam bem claro que a regulação das relações de trabalho pelo Estado é um componente importante para proteger os trabalhadores frente aos empregadores. O sentimento dos sindicalistas é que o Estado intervindo nas relações de trabalho é capaz de garantir proteção aos direitos sociais e trabalhistas. Destaca-se que os entrevistados expressam o sentimento de que os direitos trabalhistas se caracterizam como um marco mínimo civilizatório:

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

[...] a CLT ainda que por incrível que pareça é uma senhora idosa que nos resguarda, nos ampara e nos garante os nossos direitos, com todos os seus defeitos. Se temos pouco, esse pouco ainda está resguardado na CLT. Se não fosse essa senhora idosa, hoje com mais de 70 anos, nós estaríamos hoje como se fosse Daniel na cova dos leões: - nós estaríamos literalmente com uma presa fácil, uma presa devorável sem qualquer proteção -. (Entrevistado 10, dirigente sindical da FS).

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

A posição dos sindicalistas diverge da posição dos empresários e do advogado que assiste entidades empresariais. Vejamos:

Mas, no mundo moderno, de competitividade global, essa legislação trabalhista com regras rígidas e onerosas impede ou dificulta a efetiva melhoria da competitividade, impactando diretamente na sustentabilidade das empresas e na geração de emprego (Representante da CNI, audiência pública da CTASP, PL 4.193/2012).

Eu acho que uma modernização, é o termo que eu prefiro, até porque a maioria das regras já sofreram inúmeras alterações pontuais, mas mesmo assim há muitas regras que são lá de 43 onde o mundo era outro. Ainda com várias mudanças que houve quantos regimes diferentes de trabalho nós temos hoje na indústria, nos serviços por necessidades que não estão albergados? (Entrevistado 9, advogado trabalhista de entidades empresariais).

Nesses depoimentos de empresários, verificam-se afinidades em suas falas, trazendo questões como a de que a legislação hermética se contrapõe à competitividade do mercado, resultando em dificuldades para as empresas e no comprometimento da empregabilidade.

2- Sobre a flexibilização do Direito do Trabalho brasileiro

Os depoimentos dados pelo representante da ANPT e pelo desembargador do trabalho (Entrevistado 6) demonstram que qualquer iniciativa de flexibilização de direitos tem relação direta com as crises enfrentadas pelo sistema capitalista. Vejamos:

[...] quando nós falamos em flexibilização nós estamos defendendo uma certa corrente econômica, como eu disse, aqueles que privilegiam a criação da riqueza em detrimento dos que privilegiam estudar o fenômeno sobre a ótica de distribuição da riqueza [...] (Entrevistado 6, Desembargador Federal do Trabalho).

A flexibilização das normas coletivas não pode servir de amparo para mascarar a supressão de direitos já incorporados ao patrimônio dos trabalhadores (Representante da ANPT, seminário da CTASP, PL 5.483/2001).

O sindicalista e o advogado (Entrevistado 5) sustentam posição contrária à flexibilização dos direitos trabalhistas:

[...] esse receituário de flexibilização e de retirada do Estado no sentido de buscar precarização das relações de trabalho tem claramente o objetivo do lucro fácil e contribui em um médio e longo prazo para desestruturação da sociedade. Eu conversei com amigos que atuam em um determinado setor, empregados da área de agência de publicidade em que há uma flexibilização de jornada de trabalho e esses amigos têm uma carga horária semanal mensal por conta, digamos assim, da implantação de um banco de horas informal, não é formal, não há um acordo coletivo que permita e que regule esse banco de horas, mas há um banco de horas implementado nessa ou naquela agência de publicidade. Ele tem uma carga horária de 55 horas semanais de segunda a sexta-feira, o que é um conceito de prestação de trabalho que é pré-revolução industrial (Entrevistado 5, advogado trabalhista de sindicatos vinculados a CUT).

Nós somos contra este projeto de lei porque atende única e exclusivamente aos interesses patronais e não aos interesses dos trabalhadores, da sociedade (Representante da FS, audiência pública da CTASP, PL 4.193/2012).

O empresário alega a necessidade de ajustes na legislação trabalhista capazes de respeitar a autonomia privada coletiva numa negociação:

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

3- Sobre a insegurança jurídica do Direito do Trabalho brasileiro

O sentimento de insegurança jurídica é objetivamente expressado em várias falas, confirmando estudo elaborado pelo IPEA (PINHEIRO, 2003, Item 5 “Causas da morosidade e da falta de previsibilidade das decisões judiciais”, p. 22-31). O sindicalista (Entrevistado 2) enxerga os juízes trabalhistas como sendo identificados com a visão empresarial e por isso a Justiça do Trabalho não consegue em suas decisões atender as expectativas dos trabalhadores:

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

Os empresários e o representante do MTPS, de forma uníssona, fazem menção à insegurança jurídica frente à intervenção do MPT e as decisões exaradas pelos juízes trabalhistas:

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

Nós temos que aprofundar esse debate para que fique claro o que é possível negociar sem reduzir direitos. É fato que há hoje insegurança jurídica em algumas questões fundamentais. Eu não consigo acreditar que os representantes dos trabalhadores das indústrias montadoras do Brasil, que têm sindicatos fortes, quase todas têm representação sindical dentro da empresa, 30 anos, 40 anos de comprovada defesa dos trabalhadores, estão fragilizando o direito. No entanto, começar em questões pontuais é um risco. Não queremos a intervenção da Justiça do Trabalho nas negociações coletivas, nós só queremos se houver acordo (Secretário de Relações do Trabalho do MTPS, audiência pública da CTASP, PL 4.193/2012).

Mas nem todos os sindicalistas comungam da ideia defendida pelo dirigente sindical da CUT (Entrevistado 2) que enxerga os juízes trabalhistas comprometidos com os empresários:

Eu não tenho dúvida que a magistratura sempre tem que julgar olhando a questão social, promovendo a justiça social. Porém, evidentemente ela tem limites e todos nós que lidamos no dia a dia com a legislação sabemos que nós temos limites. Eu não concordo com essa afirmativa de que é em detrimento a segurança jurídica. Não, os juízes julgam e quando julgam sob essa ótica especificamente eles examinam a questão legal também. Quer dizer, não pode julgar para causar a insegurança jurídica (Entrevistada 3, advogada trabalhista de defesa dos trabalhadores)

Não sou um jurista, nem um operador da área do direito, tudo o que eu aprendi foi no dia a dia, na luta política mesmo. Compreendo que o papel do juiz, que uma lei, aquilo que está escrito, permite qualquer tipo de interpretação e, portanto, o que talvez alguns chamem de segurança jurídica na verdade é defesa de uma interpretação. Porque um juiz pode buscar outra interpretação pra fazer justiça social. Eu creio que é o papel sim do judiciário ter uma interpretação favorável à justiça social. Por que tem que ser favorável sempre aos interesses econômicos? (Entrevistado 4, dirigente de federação de trabalhadores vinculada à CUT).

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

4- Sobre a fragilidade dos sindicatos e a vulnerabilidade dos trabalhadores para negociarem com as entidades empresariais

Nota-se nos depoimentos que é recorrente o sentimento de que nem todos os sindicatos estão aparelhados para o embate com as entidades empresariais. Melhor dizendo, os sindicatos não estariam suficientemente fortes para se contrapor aos empresários, quando necessário assim como para negociar de igual para igual:

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

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

Nosso país, com diferenças abissais de distribuição de renda e de oportunidades, tem de resgatar a dignidade dos irmãos que mais necessitam. Só haveria jeito de implantar o regime de negociação no país em duas condições básicas: com sindicatos fortes e uma legislação mínima de sustento. Mesmo assim teríamos de nos preocupar muito com as exceções que necessariamente deveriam ser feitas para aquelas categorias sem condições de se organizar porque o Brasil ainda não alcançou graus mínimos, básicos de educação para nosso cidadão. Se temos parte do sindicalismo preparada, a maior parte não está (Representante do Conselho Federal da OAB, no seminário da CTASP sobre o PL 5.483/2001).

O conjunto das declarações acima permite uma conclusão de que mesmo com todo o arcabouço de direitos trabalhistas e sociais um dos problemas enfrentados pelos trabalhadores e sindicalistas está no fato de advogados e juízes entenderem que trabalhadores e sindicalistas não teriam condições de decidir e agir sem a intervenção do Estado. No entanto, os representantes das entidades empresariais manifestam a posição de que os sindicatos já possuem condições de negociar com os empresários, visto que o dinamismo das relações de trabalho exige maior espaço de negociação direta entre capital e trabalho:

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

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

5- Sobre a prevalência do negociado sobre o legislado e o ACE

Os limites da negociação coletiva são motivo de polêmica, porque para alguns atores sociais a maior liberdade de negociação está relacionada à diminuição da atuação estatal e o reconhecimento de prevalecer o negociado sobre o legislado. Outros atores sociais enxergam a atual legislação trabalhista como o mínimo de direitos garantidos aos trabalhadores e que há espaço para flexibilizar direitos para melhor adaptá-los às necessidades conjunturais. Por isso o tema é extremamente polêmico conforme se verifica por posições antagônicas como:

Entre os direitos fundamentais dos trabalhadores rurais e urbanos encontra-se o do reconhecimento às convenções e aos acordos coletivos de trabalho. A Constituição valorizou as convenções e os acordos coletivos, dizendo que eles são reconhecidos. Logo, se o tema for esse, ele constará da pauta da ata para ser deliberado. É isso que será levado à mesa de negociações. O que se leva a uma mesa de negociações é a vontade dos trabalhadores, reproduzida numa assembleia geral, a ser realizada na forma da lei e concretizada em documentos escritos (Ministro Almir Pazzianotto, Presidente do TST, seminário da CTASP, PL 5.483/2001).

[...] a primeira tentativa patronal patrocinada no período Fernando Henrique com apoio do governo pra fazer a prevalência do negociado sobre o legislado. O Fernando Henrique adotou esta estratégia política para destruir o Estado social através dos sindicatos. Ele queria fazer o uso político do sindicato para exoneração da responsabilidade social, da desgraça social que ele estava projetando para o Brasil. Lembrando que neste período a gente tinha atravessado a maior crise econômica da história brasileira. (Entrevistada 11, advogada trabalhista de sindicatos).

As falas dos empresários se mostram um tanto articuladas entre si, e fundamentadas para defender a necessidade de prevalecer o negociado sobre o legislado:

Nós entendemos que esse PL faz com que a negociação coletiva seja elevada a um patamar que merece ficar, que é exatamente, não digo flexibilizar, possibilitar que os direitos dos trabalhadores sejam preservados e que a forma como eles serão disponibilizados, seja dentro das características dos diferentes setores da economia

e das regiões, e também levando em consideração que questões de microempresas, empresas de pequeno porte e empresas de grande porte sejam contempladas (Representante da CNS, audiência pública da CTASP, PL 4.193/2012).

A Confederação elaborou um parecer, que deve ter sido entregue por nossa assessoria, em que nós nos posicionamos favoravelmente ao PL nº 4.193. Isso porque ele nada mais é do que um complemento ao art. 7º, inciso XXVI, da Constituição da República, que reconhece as convenções e os acordos coletivos do trabalho. (Representante da CMC, audiência pública da CTASP, PL 4.193/2012).

As falas dos representantes do MTPS e do DIEESE são bastante esclarecedoras porque remetem à ideia de que como está hoje estruturada a legislação trabalhista e sindical não há espaço para o fortalecimento da representação sindical e da negociação coletiva:

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

Parece-me que há acordo no sentido de que a negociação é o principal instrumento para regular as relações de trabalho, ancorada numa proteção legal básica. Não será pela Justiça que nós colocaremos este país na trajetória do desenvolvimento e da superação das desigualdades que o Lourenço colocou. Se nós queremos favorecer a negociação, nós temos que pensar quem é esse sujeito coletivo. E o nosso sistema de relações de trabalho não dá ao sindicato o poder de equilibrar a relação de força entre empresariado e trabalhadores. O que sai desse acordo tem que dar segurança e tranquilidade para a vida sindical (Diretor do DIEESE, audiência pública da CTASP, PL 4.193/2012).

Os sindicalistas se manifestam contra a proposta de prevalência do negociado sobre o legislado, o que pode ser ilustrado com a seguinte argumentação:

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

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

O ACE é uma proposta surgida no âmbito do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, filiado à CUT. Trata-se de sindicato com experiência e importância na história do sindicalismo no Brasil e na própria fundação e construção da CUT. A proposta não chegou a ser debatida e deliberada nas instâncias internas da CUT. De outro lado, a proposta do ACE tem como premissa a representação no local de trabalho, a negociação por empresa, uma qualificação de representatividade e o ajustamento de condições de trabalho pela via da negociação coletiva. É simplista dizer que o ACE se equivale à prevalência do negociado sobre o legislado e equipará-lo a

alguns modelos já propostos no Brasil. Primeiro porque nos casos em que se propôs a prevalência do negociado sobre o legislado, simplesmente se autorizava a construção de acordos coletivos ou convenções coletivas, sem qualquer controle de representatividade ou limites de aplicação. Segundo que a proposta do ACE nasce da experiência de negociação de um setor específico que pratica a negociação coletiva no âmbito de sua representação (Entrevistado 12, advogado trabalhista de sindicatos de trabalhadores vinculados a CUT).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mesmo que em um primeiro momento, parte das lideranças sindicais expresse posição contrária de que a regulação pública estatal não prestigia a negociação coletiva, diante do avanço da lógica da reestruturação produtiva, passaram a ver na CLT e nos direitos trabalhistas garantidos na Constituição um conjunto mínimo de garantias a serem asseguradas. Porém, a dinâmica do capitalismo traz à tona a necessidade de modernizar as relações de trabalho. Todavia, a compreensão do que seja essa modernização é um tanto distinta entre sindicalistas e empresários, mas vislumbra-se que o caminho está em dar mais espaço à regulação privada mediante o empoderamento da negociação coletiva.

As principais inferências retiradas do confronto entre teoria e empiria é que a forma como a legislação trabalhista foi concebida na regulação pública, faz com que trabalhadores e sindicalistas esperem sempre do Estado à proteção e a solução de todos os problemas enfrentados nas relações de trabalho. Entretanto a legislação trabalhista extremamente hermética faz com que a proteção estatal tutele em demasia e sufoque as iniciativas por parte dos sindicalistas de ajustar as necessidades dos trabalhadores à conjuntura socioeconômica enfrentada pelo setor produtivo.

Portanto, há espaço para convivência entre a regulação pública e regulação privada, com a mitigação do princípio da proteção e da livre iniciativa, considerando a autonomia privada coletiva. A flexibilização de adaptação dos direitos trabalhistas é permitida em alguns casos pela regulação estatal, mesmo que não possam ser rebaixados, porque são considerados como direitos fundamentais⁵⁴ ancorados em regras de direitos humanos, tratados e convenções internacionais. Parte do movimento sindical, representantes empresariais e advogados trabalhistas entendem que é necessário que haja espaço garantido para que empresários e trabalhadores possam negociar e firmar consensos, considerando a conjuntura socioeconômica.

No decorrer deste artigo, no confronto entre a pesquisa empírica e a pesquisa bibliográfica, foi possível chegar à constatação da importância de que trabalhadores e empresários dão para a negociação coletiva como uma das formas de solucionar os entraves porventura existentes nas relações de trabalho.

Recebido em 12 de junho de 2016.

Aceito em 26 de novembro de 2016.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. O princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e as relações entre a lei e a convenção coletiva em Portugal. *Cadernos de Pós-Graduação em Direito*, São Paulo, Comissão de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da USP, São Paulo, n. 11, p. 6-16, 2012.

⁵⁴ Título II dos direitos e garantias fundamentais Constituição, com destaque os artigos 5º a 8º.

- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BAYLOS, Antonio. *Direito do trabalho: modelo para armar*. São Paulo: LTr, 1999.
- BIAVASCHI, Magda Barros. *O direito do trabalho no Brasil, 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr; Jutra - Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.
- _____; KREIN, José Dari. Os movimentos contraditórios da regulação do trabalho no Brasil dos anos 2000. *Cuadernos del Cendes*, año 32, n. 89, p. 47-82, Tercera Época, Mayo-Agosto 2015.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.
- BOYER, Robert. *Teoria da regulação*. Os fundamentos. São Paulo: Estação Liberdade, 2009.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2003.
- CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. *As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.
- CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre, RS: Zouk, 2011, p. 196-199.
- COMUNIDADE jurídica repele sobreposição de acordos à CLT. *Consultor Jurídico*, 16 de outubro de 2001. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2001-out-16/entidades_sao_acordos_sobreponham_clt>. Acesso em: 20 de Set. de 2015.
- DEDECCA, Claudio Salvadori. A Redução da Desigualdade e seus Desafios. Presente e futuro do desenvolvimento brasileiro. In CALIXTRE, André Bojikian; BIANCARELLI, André Martins; CINTRA, Marcos Antonio Macedo (org). *Presente e futuro do desenvolvimento brasileiro* – Brasília: IPEA, 2014, Capítulo 12, p. 469-512.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. S.P: Editora LTr, 2008.
- FERREIRA, Antonio Casimiro. A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, p. 119-136, dezembro 2011.
- GALVÃO, Andréia. Os metalúrgicos do ABC e a câmara setorial da indústria automobilística. *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, 10/11, p. 83-101, 1998.
- GOBO, Giampietro. O projeto de pesquisa nas investigações qualitativas. In: MELUCCI, Alberto (Org). *Por uma sociologia reflexiva*. Pesquisa qualitativa e cultura. Petrópolis: Vozes, 2005, p. 91-115.
- HASSENNE, Michel. Prólogo. Um novo diálogo social para a renovação do mundo do trabalho. In: CAMPERO, Guillermo et al. *Os atores sociais no novo mundo do trabalho*. São Paulo: LTr; Brasília, DF: OIT, 1994, p. 9-15.
- JOHNSON, ALLAN. *Dicionário de Sociologia*. Rio de Janeiro: Zahar, 1997.
- LIPIETZ, Alain. *Audácia: uma alternativa para o século 21*. São Paulo: Nobel, 1991.
- MAUAD FILHO, José Humberto. Do direito de resistência frente ao poder diretivo do empregador. *Migalhas*, 13 de março de 2007. Disponível em:

<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI36104,21048-Do+direito+de+resistencia+frente+ao+poder+diretivo+do+empregador>>. Acesso em: 31 de jul. 2016.

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

NORONHA, Eduardo G. O modelo legislado de relações de trabalho no Brasil. *Dados*, Rio de Janeiro, v. 43 n. 2, 2000. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0011-52582000000200002>>.

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

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Reforma trabalhista e a concertação social no Brasil. *Revista Travessias*, Coimbra, CES, v. 6/7, p. 391-411, 2008.

PARANHOS, Adalberto. *O roubo da fala: origens da ideologia do trabalhismo no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

PASTORE, José. A derrota dos excluídos. Apresentado na Câmara dos Deputados, em 05/12/2001. Disponível em: http://www.josepastore.com.br/artigos/td/td_012.htm>. Acesso em: 24 de nov. 2016.

_____. CLT: o que pode e o que não pode ser negociado. *O Estado de São Paulo*, São Paulo 12 fev. 2002. Disponível em: http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_153.htm>. Acesso em: 24 de nov. 2016.

PINHEIRO, Armando Castelar. Judiciário, reforma e economia: a visão dos magistrados. *Texto para Discussão*, IPEA, n. 966, Rio de Janeiro, julho de 2003.

PIRES, Alvaro. Sobre algumas questões epistemológicas de uma metodologia geral para as ciências sociais. In: POUPART, Jean *et al* (Orgs). *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010, p. 43-94.

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

RICHARDSON, Roberto Jarry. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 2007.

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

ROMITA, Arion Sayão. O princípio da proteção em xeque. *Revista Jurídica da Presidência*. Brasília, v. 4, n. 36, maio 2002.

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

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Autonomia privada coletiva. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 102, p. 135-159, jan./dez. 2007,

VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência*. São Paulo: LTr, 1996.