



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO



NATÁLIA FREIRE CHAVES

**A RECONFIGURAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA ENQUANTO
PROCESSO NÃO ESTATAL DE FORMAÇÃO DA NORMA TRABALHISTA:**

A ampliação/deslocação das pautas reivindicativas no contexto das teorias
dos movimentos sociais

Recife

2021

NATÁLIA FREIRE CHAVES

**A RECONFIGURAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA ENQUANTO
PROCESSO NÃO ESTATAL DE FORMAÇÃO DA NORMA TRABALHISTA:**

A ampliação/deslocação das pautas reivindicativas no contexto das teorias
dos movimentos sociais

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Pernambuco como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Direito

Área de Concentração: Transformações do Direito Privado

Linha de Pesquisa: Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica

Orientador: Prof. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Recife

2021

Catálogo na fonte
Bibliotecária Ana Cristina Vieira, CRB-4/1736

C512r Chaves, Natália Freire.
A reconfiguração da negociação coletiva enquanto processo não estatal de formação da norma trabalhista: a ampliação/deslocação das pautas reivindicativas no contexto das teorias dos movimentos sociais / Natália Freire Chaves. -- Recife, 2021.
175 f.: il.

Orientador: Prof. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade.
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco.
Centro de Ciências Jurídicas. Programa de Pós-Graduação em Direito, 2021.

Inclui referências e anexos.

1. Direito do Trabalho - Brasil. 2. Negociação Coletiva de Trabalho. 3. Sindicalismo. 4. Movimentos Sociais. I. Andrade, Everaldo Gaspar Lopes de (Orientador). II. Título.

344.8101 CDD (22. ed.) UFPE (BSCCJ 2022-22)

NATÁLIA FREIRE CHAVES

**A RECONFIGURAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA ENQUANTO
PROCESSO NÃO ESTATAL DE FORMAÇÃO DA NORMA TRABALHISTA:**

A ampliação/deslocação das pautas reivindicativas no contexto das teorias
dos movimentos sociais

Dissertação de mestrado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em Direito
(PPGD) da Universidade Federal de
Pernambuco como parte dos requisitos
para a obtenção do título de Mestre em
Direito

Aprovado em: 20/09/2021

BANCA EXAMINADORA

Professor Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (orientador)
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

Professor Dr. Hugo Cavalcanti Melo Filho (examinador interno)
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

Professor Dr. Carlo Benito Cosentino Filho (examinador interno)
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

Professora Dra. Rogéria Gladys Sales Guerra (examinadora externa)
Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP

À minha avó, Alzira, que me ensina, todos os dias, a força do ato mais revolucionário: o amor.

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, Maria do Carmo, meu farol, meu sol, minha maior (e melhor) referência, por sua coragem e fibra. Sua determinação e luta, anos atrás, abriram caminhos para que eu, hoje, possa traçar os meus e perseverar em meus ideais. Por seu amor incondicional, minha gratidão eterna.

Aos meus irmãos, Talita e Marcelo. À Talita, pelo sentimento único que é ter, em meu lar, a minha melhor amiga, e, pela certeza que, sob qualquer circunstância, sempre teremos uma à outra. A Marcelo, pelos anos de crescimento juntos, pelo presente divino de encontrar uma alma irmã e pela sua presença (em todos os hemisférios).

À minha família, pelo incentivo à educação; fazendo um aparte especial aos meus tios Ginaldo e Cláudia, que me ampararam e cuidaram como verdadeiros seres de luz que são, e às minhas primas Mariana e Amanda, irmãs e confidentes – adoradas e admiradas por mim – desde que me lembro da minha existência. Ao meu pai, José Bonifácio, pelo apoio e confiança em meu potencial.

Ao meu orientador, professor querido de todo coração, e mestre eterno, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, por todos os valiosos conhecimentos compartilhados. Por sua generosidade incalculável, por sua paciência e confiança, pela inspiração trazida em cada aula ou orientação, pelo compromisso com a ciência e pelos exemplos, que ensinam muito mais que as palavras.

Às professoras Fernanda e Yumara, por suas extraordinárias aulas, que despertaram em mim reflexões profundas, e pela sempre atenta escuta e acolhida.

Aos amigos Larissa, Danielle, Júlia, Raul, Hugo e Fydel, que fiz nessa jornada, por terem tornado esse caminho mais leve e muito mais divertido e por serem, cada um a sua maneira, uma grata surpresa que a vida me deu.

Aos meus queridos amigos Priscila, Camila, Adília, Daniela, Paloma, Daniel, Gustavo, Luciano, Carlos, João, Yuri, Lucas, pela paciência em meus momentos de ausência e pelo ombro amigo. Vocês não dimensionam o quanto são preciosos para mim.

Aos meus colegas de trabalho, pelas palavras de torcida e compreensão.

Aos servidores do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPE, Carminha, Paulo, Clayton e Renatinha, por serem sempre tão solícitos e pelo papel fundamental que desempenham neste Programa.

A todos os meus, gratidão por estarem comigo em cada linha escrita.

RESUMO

Esta dissertação tem como objeto a negociação coletiva enquanto processo não estatal de produção da norma trabalhista. Objetiva apresentar um estudo que reconfigure as versões provenientes da doutrina e da teoria jurídico-trabalhista clássicas, posto que as mesmas tem como objeto desse ramo do direito o trabalho subordinado vinculado ao contrato de emprego e não ampliam as bases hermenêuticas relacionadas à luta e à consciência de classes, uma vez que privilegiam as lutas reformistas, em detrimento das lutas revolucionárias; depois, não dialogam com as teorias dos movimentos sociais. Parte-se de uma visão dialética para fazer uma cartografia da doutrina vinculada à teoria jurídico-trabalhista clássica, por meio de um estado da arte, que envolve doutrinadores brasileiros e estrangeiros, que mergulham na literatura vinculada ao Direito Internacional do Trabalho – simultaneamente, na OIT e na Comunidade Europeia. Aqui, fica provado que o Direito do Trabalho, dogmaticamente organizado, não tem respostas para os trabalhadores atingidos pela desregulamentação/clandestinização, os afetados pelo desemprego estrutural e alcançados pela ideologia ultraliberal que difunde a ideia de um sujeito neoliberal. O texto traz construções analíticas capazes de redimensionar os sentidos da proteção e permitir o alargamento das bases reivindicativas das negociações, para que as mesmas incluam temas denunciados pela teoria organizacional crítica - organização do trabalho como organização de poder - e de outros que digam respeito às novas morfologias de trabalho que vão além daqueles centradas no contrato de emprego. Ao partir das teorias dos movimentos sociais, estabelece outra ampliação para as negociações coletivas, na medida em que transborda o espaço vinculado à execução do contrato de emprego e propõe uma articulação dos movimentos dos trabalhadores com outros movimentos sociais. Tendo como premissa de confronto o modo de produção capitalista, defende, finalmente, a possibilidade de construção de normas que se dirijam também à proteção da dignidade da pessoa humana trabalhadora, em toda sua dimensão: em seu ambiente de trabalho e em seu entorno, meio ambiente, da natureza, além do patrimônio histórico, artístico e cultural.

PALAVRAS-CHAVE: negociação coletiva; teorias jurídico-trabalhista clássica e crítica; teorias dos movimentos sociais; modo de produção capitalista.

ABSTRACT

Collective bargaining as a non-state process of production of labor norm is the object of this master thesis. It aims to submit a study that reconfigure the versions from classical legal-labor theory and classical doctrine, once their object is the subordinated work vinculated to employment contract and, also, they do not amplify their hermeneutical bases related to struggle and class consciousness, since their focus are on reformist struggles rather than revolutionary ones; furthermore, they do not dialogue with the theories of social movements. From a dialectical view, it starts to map the doctrine related to classical legal-labor theory, through a state of the art of Brazilian and foreign scholars, who immerse themselves in literature linked to International Labor Law - simultaneously, in the ILO and the European Community. At this point, it has been proved that the Labor Law, dogmatically organized as it is, has no answers for those workers who are affected by deregulation/clandestinization, by structural unemployment and reached by the ultraliberal ideology that spread the idea of a neoliberal subject. The text brings analytical constructions capable of resizing the meanings of protection and allowing the extension of the claim bases of collective bargainings, so that they might include themes denounced by the critical organizational theory - organization of work as an organization of power - and others related to new work morphologies, which go beyond those focused on the employment contract. Based on the theories of social movements, this dissertation establishes another expansion for collective bargainings, inasmuch as it overflows the space centered to the execution of the employment contract and proposes an articulation of workers' movements with other social movements. Having it as a premise of confrontation to the capitalist mode of production, is, finally, defended the possibility of production of labor norms that also reach the protection to the worker human being dignity, in all its dimension: in their work environment and in their surroundings, environment, nature, and, also, in their historical, artistic and cultural heritage.

KEYWORDS: collective bargaining; classical legal-labor theory and critical legal-labor Theory; theories of social movements; capitalist mode of production.

LISTA DE SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EC	Emenda Constitucional
NMS	Novos Movimentos Sociais
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NOS MANUAIS DE TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CLÁSSICA BRASILEIRA	19
2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS E METODOLÓGICAS	19
2.2 A VISÃO DE AMAURI MASCARO NASCIMENTO	21
2.3 A VISÃO DE ALICE MONTEIRO DE BARROS	28
2.4 A VISÃO DE GUSTAVO FILIPE GARCIA BARBOSA	33
2.5 A VISÃO DE VÓLIA BOMFIM CASSAR	37
2.6 A VISÃO DE CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE	40
2.7 A VISÃO DE MAURÍCIO GODINHO DELGADO	46
2.8 A VISÃO DE LUCIANO MARTINEZ	52
2.9 AS DISCUSSÕES DA ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO	59
3 PANORAMA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NAS DOCTRINAS JURÍDICO-TRABALHISTA EUROPÉIAS E LATINO-AMERICANAS	63
3.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA DOCTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA EUROPEIA	63
3.1.1 Doutrina portuguesa	63
3.1.2 Doutrina espanhola	64
3.1.3 Doutrina francesa	65
3.1.4 Doutrina italiana	67
3.2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA DOCTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA LATINO-AMERICANA	68
3.2.1 Doutrina cubana	68
3.2.2 Doutrina chilena	69
3.2.3 Doutrina uruguaia	70
3.2.4 Doutrina argentina	70

4 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA BRASILEIRA	72
4.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE	72
4.1.1 Princípio da prevalência do processo negocial de formação da norma sobre o processo estatal dentro de uma comunidade real de comunicação	74
4.1.2 A farsa da “prevalência do negociado sobre o legislado” no contexto da hermenêutica estruturante	77
4.2 ANNELIESE FERREIRA DE ALBUQUERQUE E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SUPRANACIONAL NO CONTEXTO DO NOVO INTERNACIONALISMO OPERÁRIO	80
4.3 JOSÉ SOARES FILHO E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SUPRANACIONAL NO MERCOSUL, SOB UMA VISÃO CRÍTICO-PROSPECTIVA	82
4.4 A VISÃO DE HUGO CAVALCANTI DE MELO FILHO SOBRE CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE E CONVENCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA E O ART. 611-A DA CLT	84
4.5 ROGÉRIA GLADYS SALES GUERRA E SUA VISÃO SOBRE O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS E OS NOVOS MOVIMENTOS SOCIAIS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	87
4.6 FERNANDA LIRA E SUA VISÃO SOBRE GREVE E OS NOVOS MOVIMENTOS SOCIAIS	88
4.7 MARIA CLARA BERNARDES PEREIRA E SUA PROPOSTA TEÓRICO-DOGMÁTICA PARA REDEFINIÇÃO DA LIVRE CIRCULAÇÃO DOS TRABALHADORES	90
4.8 CARLO BENITO COSENTINO FILHO E A RECONFIGURAÇÃO TEÓRICO-DOGMÁTICO DO PRESSUPOSTO AUTONOMIA NO DIREITO DO TRABALHO NO CONTEXTO DA REVOLUÇÃO INFORMACIONAL	92
4.9 A VISÃO DE TARSO FERNANDES GENRO	94
4.10 AS OBRAS DE GUILHERME GUIMARÃES FELICIANO, JORGE LUIZ SOUTO MAIOR E JOSÉ WILSON DE RAMOS FILHO	95

5 AS CRISES DO SINDICALISMO E SEUS IMPACTOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA: as respostas das Teorias dos Movimentos Sociais e dos Novos Movimentos Sociais	98
5.1 AS CRISES DO SINDICALISMO NA VERSÃO DA TEORIA JURÍDICO TRABALHISTA CLÁSSICA E AS RESPOSTAS DA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA	98
5.1.1 O discurso da doutrina jurídico-trabalhista clássica e o seu vínculo com o sindicalismo centrado nas relações individuais originadas dos contratos de emprego	100
5.1.2 A prevalência do sindicalismo reformista em meio às lutas simultaneamente reformistas e revolucionárias, sendo estas as bases para o surgimento da negociação coletiva	101
5.1.3 A crise do sindicalismo e seu impacto na negociação coletiva. Uma versão a partir das liberdades e dos atos antissindicais.	104
5.2 AS EXPLICAÇÕES CIENTÍFICAS SOBRE AS CRISES E AS RECONFIGURAÇÕES DO SINDICALISMO CONTEMPORÂNEO ORIGINÁRIAS DAS TEORIAS DOS MOVIMENTOS SOCIAIS	106
5.2.1 Contextualização do tema	106
5.2.2 Os quadrantes das Teorias dos Movimentos Sociais e o seu significado para compreensão das lutas sociais e na formação do processo não estatal de formação da norma trabalhista	107
6 A AMPLIAÇÃO/RECONFIGURAÇÃO DAS PAUTAS REIVINDICATIVAS A PARTIR DO EMBATE ENTRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E O SEU ANTÍPODA ADOECIMENTO DA SOCIEDADE DO TRABALHO	112
6.1 A TEORIA GERAL DO DIREITO DO TRABALHO E SEUS PRESSUPOSTOS. A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO ENQUANTO ORGANIZAÇÃO DO PODER E A NECESSIDADE DE AMPLIAR O SEU CÂNONE PROTETIVO.	112
6.2 O CONFRONTO ENTRE 'MEIO AMBIENTE NO TRABALHO' E SEU ANTÍPODA 'ADOECIMENTO NO TRABALHO'; E 'O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO' E SEU ANTÍPODA 'O ADOECIMENTO DA SOCIEDADE DO TRABALHO'. A VISÃO DE JAILDA EULÍDIA DA SILVA PINTO.	113

7 AS BASES TEÓRICAS JUSTIFICADORAS DA AMPLIAÇÃO/RECONFIGURAÇÃO DAS PAUTAS REIVINDICATIVAS NO PROCESSO NÃO ESTATAL DE FORMAÇÃO DA NORMA TRABALHISTA.	120
7.1 O A PRIORI AMPLIAÇÃO/RECONFIGURAÇÃO DO OBJETO E DOS PRESSUPOSTOS DO DIREITO DO TRABALHO	120
7.2 AS EXPLICAÇÕES CIENTÍFICAS SOBRE O ENQUADRAMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA ENQUANTO PROCESSO NÃO ESTATAL DE FORMAÇÃO DA NORMA TRABALHISTA	122
7.3 PARA AFASTAR A IDEOLOGIA BURGUESA DE UTILIZAÇÃO/DESVIRTUAMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA A PARTIR DE UMA HERMENÊUTICA NEGATIVA DESSE PROCESSO INÉDITO DE PRODUÇÃO DA NORMA TRABALHISTA	124
7.4 O PERFIL TEÓRICO DOGMÁTICO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E DA UNIÃO EUROPEIA SOBRE DIREITOS SOCIAIS. AS RESPOSTAS DA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA ACERCA DOS SEUS CARACTERES UNIVERSALISTAS.	127
7.4.1 O perfil da organização internacional do trabalho. A prevalência das relações individuais de trabalho	127
7.4.2 O perfil da união europeia. A trilha ratificada da OIT no predomínio das relações individuais do trabalho	128
7.4.3 As respostas da teoria jurídico-trabalhista crítica. A inversão categorial centrada na prevalência das relações coletivas	130
8 AS POSSIBILIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA SUPRANACIONAL A PARTIR DA DESLOCAÇÃO/AMPLIAÇÃO DO OBJETO DO DIREITO DO TRABALHO E DO AJUNTAMENTO DAS LUTAS COLETIVAS: para além de um poder político-supranacional	133
8.1 AS AMARRAS DO NOVO PODER POLÍTICO SUPRANACIONAL CENTRADO NUM DOGMATISMO VOLTADO PARA O PROCESSO DE CONCILIAÇÃO DE CLASSES	133

8.2 A CONSTRUÇÃO DE CONSENSOS FRUTOS DAS LUTAS COLETIVAS LIBERTÁRIAS E DIRIGIDAS À FORMAÇÃO DE RACHADURAS NOS SISTEMAS E SUBSISTEMAS JURÍDICOS BURGUESES _____	138
9 CONCLUSÕES _____	142
REFERÊNCIAS _____	147
ANEXO A – INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR LOCALIZADAS EM RECIFE – PE E CADASTRADAS NO SISTEMA DE REGULAÇÃO DE ENSINO DO “E-MEC” _____	155
ANEXO B – EMENTAS ENCONTRADAS DAS DISCIPLINAS DE DIREITO DO TRABALHO II/DIREITO SINDICAL DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR SINALIZADAS NO ANEXO A _____	156

1 INTRODUÇÃO

Esta dissertação tem como objeto a negociação coletiva enquanto processo não estatal de produção da norma trabalhista. Objetiva apresentar um estudo que reconfigure as versões analíticas provenientes da doutrina e da teoria jurídico-trabalhista clássicas, em dois sentidos:

- a) possibilitar uma visão capaz de ampliar os aspectos reivindicativos que dizem respeito às relações individuais de trabalho – aqueles vinculados à dignidade da pessoa humana trabalhadora e levados a efeito pela teoria organizacional crítica;
- b) permitir a formulação de regras que possam ir além da proteção individual ao reconhecer que o modo de produção capitalista, ao subordinar a força do trabalho ao capital, pode afetar simultaneamente as relações do empregado no seu ambiente de trabalho e em seu entorno – sua família, sua comunidade -; afetar também o meio ambiente e a natureza, por inteiro, além do patrimônio histórico, artístico e cultural. Logo, para além do interior das organizações em que se vivencia, na maioria das vezes, as relações de trabalho subordinadas constituídas por meio do contrato individual de emprego.

O estudo parte dialeticamente do confronto entre os fundamentos sedimentados pela teoria jurídico-trabalhista clássica e aqueles construídos pela teoria jurídico-trabalhista crítica. A partir desse confronto (da maneira como essas duas correntes pensam as relações sindicais, em geral, e negociação coletiva, em particular), a autora deste trabalho apresenta a sua proposição – síntese -, a título de contribuição à produção acadêmica forjada na Linha de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica desse Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE.

Encontra-se dividido em sete capítulos.

O Capítulo 1 faz um levantamento cartográfico sobre o papel dos manuais brasileiros na compreensão do processo negocial. Aqui não se estabelece nenhuma análise sobre eles, uma vez que o objetivo da pesquisa, nessa fase, é promover uma síntese do pensamento tradicional sobre o tema. Deduz-se, desse estado da arte, que o mesmo se dirige ao reconhecimento da negociação coletiva enquanto processo de produção normativa vinculada, primeiro, ao contrato de emprego. Identifica-se, em

segundo lugar, que se dirige à ampliação de conquistas advindas de embates coletivos de raízes reivindicativas circunscritas à melhoria das condições de vida e de trabalho dentro da moldura legislativa e para ampliar o seu espectro protetivo.

Do mesmo modo, como se verá no Capítulo 2, segue o panorama nas doutrinas jurídico-trabalhistas europeias e latino-americanas, no qual o perfil descrito no Capítulo 1 se reproduz. Embora não deixe de reconhecer a sua importância, a autora desta dissertação deixa transparecer que esse perfil doutrinal não supera as amarras de um Direito do Trabalho submetido ao objeto trabalho subordinado condicionado ao contrato de emprego, em torno do qual giram as proposições negociais enquanto modelo não estatal de mera adaptação do subsistema jurídico-trabalhista às realidades advindas sobretudo das novas tecnologias e seus impactos nas relações individuais de trabalho sedimentadas no interior das organizações.

A partir do Capítulo 3 começa a introduzir versões analíticas que apontam para um corte epistemológico sobre esse fenômeno. A primeira visão argumentativa aponta para uma compreensão que coloca em relevo o próprio objeto desse campo do direito e para afirmar a organização do trabalho como organização de poder. Procura demonstrar ainda que, refutado o exclusivismo do trabalho subordinado centrado no contrato de emprego e alargado o seu campo protetivo, as pautas reivindicativas devem também serem deslocadas e ampliadas. Nesse sentido, a negociação coletiva é encarada enquanto processo não estatal, atípico e revolucionário, de formação da norma trabalhista, que modifica e realimenta incessantemente o subsistema jurídico trabalhista; enquadrando-a na categoria de princípio dentro da teoria geral do Direito do Trabalho.

Como, no rastro da teoria jurídico-trabalhista crítica, entende que o Direito do Trabalho surge da luta e da consciência de classes, que suas fontes e seus princípios devem estar centrados nesses pressupostos, lança mão, no Capítulo 4, das teorias dos movimentos sociais e da sua corrente socialista, para dizer que a ampliação das pautas reivindicativas é necessária, tanto no interior das organizações – para destacar aquelas que surgem no sentido de estancar ou impedir as transgressões à pessoa humana trabalhadora –, quanto aquelas que articulam o mundo do trabalho subordinado condicionado ao contrato de emprego a fatores que extrapolam a vida do obreiro – fora da sua atividade produtiva – e atinge o seu entorno, a sua família e, na sua inteireza, a sua própria subjetividade. E mais: o modo de produção capitalista, ao subordinar a força do trabalho ao capital, em tempos de predomínio do trabalho

clandestino e de desemprego estrutural, traz para dentro do processo negocial todas as formas e alternativas de trabalho e rendas compatíveis com a dignidade humana, a partir da deslocação do seu objeto, da luta e da consciência de classes, para dentro do Direito do Trabalho.

As teorias dos movimentos sociais, sobretudo a sua visão socialista, afirmam a importância e a necessidade de ajuntamento dos movimentos operários a todos os movimentos sociais por tratar-se de afetados exatamente pelo modo de produção capitalista em torno do qual não apenas se fragilizam e se clandestinizam as relações de trabalho, mas também por se verificar um impacto desastroso sobre o meio ambiente, a natureza, o patrimônio histórico artístico e cultural. Basta ver os desastres ecológicos que aconteceram em Minas Gerais, na Amazonia, e o desastre envolvendo o Museu Natural do Rio de Janeiro.

A partir da cartografia lançada nos dois primeiros capítulos e as proposições teóricas lançadas nos capítulos terceiro e quarto, o estudo se propõe, no Capítulo 5, a indicar a ampliação das pautas reivindicativas, na medida em que defende a ideia segundo a qual o meio ambiente a ser juridicamente protegido não se limite ao interior das empresas. Destaca o transbordamento do meio ambiente NO trabalho, para alcançar o meio ambiente DO trabalho e identificar o seu antípoda o adoecimento da própria Sociedade do Trabalho, em virtude não somente das agressões à pessoa humana trabalhadora, que resulta do modo de produção capitalista e da subordinação da força do trabalho ao capital, em relação ao próprio meio ambiente, à natureza, ao patrimônio histórico, artístico e cultural. O trabalhador carrega para seu entorno, para sua casa, o adoecimento que adquiriu no trabalho; do mesmo modo, o que resulta das relações entre capital e trabalho, pode afetar a dignidade humana – por meio de trabalho clandestino, do desemprego estrutural, da miséria -; afetar o meio ambiente, a natureza, o patrimônio histórico, artístico e cultural, em síntese, patrimônios da humanidade.

Seguindo o seu itinerário analítico, uma vez demonstrada a necessidade de o Direito do Trabalho valer-se das teorias dos movimentos sociais e da ampliação espacial do seu campo de incidência, a dissertação aponta, no seu Capítulo 6, as bases sobre as quais as pautas reivindicativas podem se concretizar.

Por fim, entendendo que o modo de produção capitalista se configura como uma engrenagem criada pela burguesia para ser hegemônica no mundo, deixa

transparecer, no Capítulo 7, que é possível vislumbrar, além das possibilidades locais e regionais, as possibilidades de negociações coletivas supranacionais.

Neste sentido e seguindo o rastro de um direito que surge da luta e da consciência de classes, o seu olhar, como já disse, é invertido: das lutas coletivas para as normas e para a dogmática jurídica. A criação de poderes supraestatais nos moldes dos estados modernos ou da Comunidade Europeia não se afina com um direito que fez um caminho inverso.

A negociação coletiva, nessa dimensão, segue o seu destino histórico: produzir norma para além daquelas originárias dos chamados poderes instituídos. Como convém à teoria jurídico-trabalhista crítica, sobretudo à produção acadêmica forjada na Linha de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica, fazer e refazer esse campo do direito.

Espera haver atendido às exigências metodológicas e escrito um estudo acadêmico à altura dos trabalhos que vem sendo desenvolvidos nesse Programa de Pós-graduação e nessa Linha de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica.

2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NOS MANUAIS DE TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CLÁSSICA BRASILEIRA

2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS E METODOLÓGICAS

Esta dissertação tem como objeto de estudo a negociação coletiva. A temática não é nova, posto que a origem do instituto, conforme revelam muitos cientistas sociais de vários matizes, remete às primeiras revoluções e insurgências desenvolvidas pelo trabalho, no decorrer do século XIX, sobretudo por meio das greves.

A despeito de sua importância dentro da ciência jurídica trabalhista¹, a abordagem dada à negociação coletiva muitas vezes é negligenciada, especialmente pela prevalência, dentro do ensino jurídico pátrio, das relações individuais de trabalho.

Propõe-se, no presente estudo, uma análise da negociação coletiva sob a ótica de teoria social crítica, rompendo com as bases analíticas da dogmática jurídica clássica. Nesse sentido, algumas produções dentro deste Programa de Pós-Graduação, seguem, há anos, ampliando as teorizações no âmbito do Direito do Trabalho. É o caso Anneliese Ferreira de Albuquerque (2009), ao trazer, em sua dissertação, comparações entre as doutrinas tradicionais e crítica, tanto no âmbito nacional quanto internacional, e propor uma nova configuração da negociação coletiva através da ampliação de seu âmbito espacial, no contexto do Novo Internacionalismo Operário. Também na tese de Doutorado de José Soares Filho (2008), que aborda a negociação coletiva supranacional no Mercosul, sob uma visão crítico-prospectiva.

As recentes mudanças legislativas no ordenamento jurídico brasileiro² e as mutações das relações globalmente enfrentadas pelas novas formas de sociabilidade e emprego impelem o contínuo e aprimorado estudo do fenômeno da negociação coletiva. E, com este intuito, o presente trabalho se estrutura sob a concepção exploratória, posto que se busca proporcionar maior familiaridade com o problema,

¹ Sobre a importância, já assinala o Professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, que o Direito do Trabalho surgiu das lutas operárias e da capacidade dos agentes sociais de organizar-se, coletivamente, tendo, como fonte prioritária de formação da norma, este processo atípico e revolucionário: a negociação coletiva. (2005, p. 364)

² Neste ponto, refere-se à Lei 13.467/2017 – conhecida como “reforma trabalhista” – que “privilegiou” a negociação, seja no âmbito individual (através da flexibilização trabalhista e ampliação de hipóteses de negociação livre diretamente entre empregado e empregador), seja no âmbito sindical (por meio da prevalência do negociado sobre o legislado, erigida no art. 611-A da CLT).

com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses³, dirigidas ao aprimoramento dos conceitos e ideias que o norteiam.

Daí ser imperiosa a realização de um mapeamento do que já foi produzido e o que é discutido academicamente sobre a temática, para compor o estado da arte. Neste ponto, quanto às técnicas de pesquisa, ela é de natureza bibliográfica, por ser desenvolvida em material já elaborado, e por se tratar de levantamento, seleção e documentação de bibliografia já publicada⁴, a fim de elaborar a cartografia do que já foi produzido sobre a negociação coletiva.

O desenvolvimento da dogmática jurídica ainda é sustentado pela produção advinda da doutrina ou teoria jurídico-trabalhista clássica e centrada nos manuais. Encara-se, quando da formação jurídica dos bacharéis em Direito, uma estrutura “manualizada” da construção do saber⁵. Nesse sentido, é necessária a valorização das pesquisas empíricas e analíticas voltadas para uma visão multidisciplinar dos fenômenos sociais.

Para a construção deste ponto da pesquisa (seleção dos manuais a serem analisados), houve uma etapa pré-textual. Buscou-se, junto ao portal eletrônico do Ministério da Educação (“e-Mec”), os cursos de Direito das Instituições de Ensino Superior situadas em Recife – PE. Dentre os 28 resultados obtidos, entre instituições públicas e privadas de ensino, selecionou-se as instituições que obtiveram conceito mínimo 3 no ENADE (vide ANEXO I), em virtude de ser esta a média nacional⁶, segundo os critérios do Ministério da Educação para os cursos avaliados.

Pesquisou-se, nos sites oficiais das instituições selecionadas, os Projetos Pedagógicos do Curso de Direito para identificação, dentro da programação acadêmica, das disciplinas que contemplassem o estudo do Direito Coletivo do

³ Sobre a pesquisa exploratória, ver GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 41.

⁴ Buscou-se, conforme, lecionam MARCONI e LAKATOS, a produção contida em livros, revistas, artigos científicos, periódicos, monografias, teses e dissertação (2005, p. 66).

⁵ Nesse sentido, elucida a autora Bárbara Gomes Lupetti Baptista, que a expressão evidencia uma crítica à forma reprodutiva como o Direito se estrutura no campo do conhecimento. ensina a autora que Lenio Streck (2005, p.180), em seu texto “A hermenêutica filosófica e as possibilidades de superação do positivismo pelo (neo) constitucionalismo”, refere-se a “uma cultura positivista e manualesca que continua enraizada nas escolas de direito e naquilo que se entende por doutrina e aplicação do direito”. João Maurício Adeodato também usa a expressão na orelha de seu livro *O Direito Dogmático Periférico e sua Retórica*, ao mencionar que o livro “procura fugir ao caráter manualesco que tem caracterizado boa parte da produção jurídica nacional”. (2017, pp. 98-100)

⁶ Sobre o fato de o Ministério da Educação considerar a média nacional, segundo seus critérios para avaliação de cursos ensino superior, o conceito 3 no exame do ENADE, consultar o site a seguir: <http://g1.globo.com/educacao/noticia/2013/10/enade-nao-diz-se-curso-e-bom-so-se-e-melhor-ou-pior-que-outro-entenda.html>. Acesso em: 25 nov. 2020.

Trabalho/Direito Sindical (onde, usualmente, está inserida a temática da negociação coletiva). Das 12 instituições, foram encontrados os Planos de Ensino de cinco delas: Centro Universitário Maurício de Nassau; Universidade Federal de Pernambuco; Centro Universitário Tiradentes; Centro Universitário Estácio do Recife; Universidade de Pernambuco.

A disposição das disciplinas difere entre as instituições: algumas delas contam unicamente com uma disciplina para a ciência jurídica trabalhista (Teoria Geral do Direito do Trabalho); outras a particionam entre Direito Individual do Trabalho (ou Direito do Trabalho I) e Direito Coletivo do Trabalho (ou Direito Sindical ou, ainda, Direito do Trabalho II). Para a finalidade almejada, reuniu-se os programas de disciplina (ANEXO II) que contassem, dentro de seu conteúdo programático, com o estudo da negociação coletiva. Essa busca foi essencial para mapeamento da bibliografia básica adotada no ensino do Direito Sindical (e do objeto da presente dissertação, que está inserto nos conteúdos ministrados quando do estudo das relações coletivas de trabalho) e seleção das obras a serem analisadas.

Neste primeiro momento do estado da arte, a coleta do material bibliográfico se deu quase que em sua totalidade em meio virtual.⁷ Inclusive, por esta razão, algumas das obras a serem abordadas nesta seção são de edições anteriores às alterações legislativas mais recentes⁸ e, pelo mesmo motivo, nem todos os autores constantes nas bibliografias básicas do Anexo II foram analisadas (os manuais analisados foram os que estavam disponibilizados na modalidade on-line para consulta ou aos quais se obteve acesso às edições físicas). Feitas tais considerações, inicia-se a apresentação das visões dos doutrinadores da teoria jurídico-trabalhista clássica pátria.

É possível dizer, finalmente, que a carga horária destinada ao Direito Individual do Trabalho é superior àquela destinada ao Direito Sindical e Coletivo do Trabalho.

2.2 A VISÃO DE AMAURI MASCARO NASCIMENTO

⁷ Cumpre ressaltar que, em virtude da Pandemia do Corona Vírus – COVID 19, que assolou toda a comunidade mundial durante o ano de 2020, houve comprometimento da pesquisa em meios físicos de consulta, uma vez que, em busca da diminuição de contágio, muitas atividades presenciais foram suspensas (como é o caso da utilização de bibliotecas). Assim, por exemplo, foi o posicionamento adotado pela Universidade Federal de Pernambuco: <https://bit.ly/3jzR3NS>. Acesso em: 25 nov. 2020.

⁸ Esta ressalva é relevante em virtude da mudança legislativa ocorrida em 11 nov. 2017 (data que passou a ter vigência a Lei 13.467/2017), cujas alterações trouxeram modificações em textos infraconstitucionais – inclusive grande parte delas pertinentes à negociação coletiva –: desse modo, alguns autores a serem analisados abordam a “reforma trabalhista”, e outros não.

Aborda a temática da negociação coletiva em partes distintas de sua obra. Traz a negociação coletiva quando trata da norma jurídica trabalhista elaborada pela autonomia dos particulares e em capítulos específicos do estudo do Direito Sindical, ao explicar sobre conflitos coletivos do trabalho e contratação coletiva do trabalho.

Aponta que a origem das negociações coletivas é atribuída à fase na qual o Estado era omissivo diante da questão social, em virtude de sua política liberal, o que culminou na necessidade de organização da classe trabalhadores em torno das organizações sindicais. As negociações são as técnicas empregadas pelos trabalhadores e empregadores para autocomposição dos conflitos coletivos:

Desenvolvem-se segundo um procedimento via de regra informal, direto, iniciado pelos trabalhadores por meio das suas respectivas representações, em nível de empresa ou de categoria econômico-profissional, que, formulando reivindicações, tentam obter o consentimento dos empregadores, parcial ou total, para as suas pretensões de melhoria das condições que disciplinarão os contratos individuais de trabalho daqueles que são representados nas tratativas. (NASCIMENTO, 2014, p.292)

Trata-se de um direito do trabalho autônomo, pautado na formação de uma “ordem jurídica não estatal, segundo o princípio do livre jogo de forças nos conflitos entre as organizações” (NASCIMENTO, 2014, p. 293). Explica que essa autonomia é dada em virtude da aceitação da teoria da autonomia coletiva dos particulares (teoria defendida especialmente na Itália) e que conta com dois vieses: o restrito e o amplo.

Na concepção restrita, a autonomia refere-se ao poder normativo detido pelos representantes dos atores sociais para criação de vínculos jurídicos regulamentadores. A negociação coletiva, nesta concepção restrita, é tida como procedimento de concretização dos contratos coletivos de trabalho, sendo estes últimos os resultados da sua elaboração. Já na concepção ampla, a autonomia coletiva dos particulares é basilar não só à negociação, mas também à liberdade sindical e à autotutela, tendo, portanto, tripla perspectiva.

A natureza jurídica da teoria da autonomia coletiva dos particulares, conforme explicita, é controvertida⁹ a começar pelos seu fundamento:

⁹ Apresenta outras controvérsias que são levantadas sobre a teoria da autonomia coletiva dos particulares, como a da fronteira entre a autonomia coletiva e a ordem pública econômica e social (que varia de acordo com a postura estatal); a dos efeitos jurídicos produzidos pelos seus instrumentos coletivos (que serão abordados mais adiante); e, por fim, a pluralidade de vias (que dividem os instrumentos entre tipificados e atípicos). (NASCIMENTO, 2014, pp. 296-298)

Para alguns é a lei. Há leis constitucionais que, reconhecendo as convenções e os acordos coletivos, justificam, dessa forma, a autonomia coletiva, que, fundada na lei, significa a sua dependência à vontade do Estado. Para outros, o seu fundamento está na concepção do negócio jurídico, tese que é contestada por aqueles que entendem haver uma aberta e frontal oposição entre a ideia do contrato do direito comum e a do contrato coletivo de trabalho. É que a autonomia individual do trabalhador para contratar cede diante dos contratos coletivos de trabalho. (NASCIMENTO, 2014, p. 295)

Mais adiante, dentro do capítulo referente às relações coletivas de trabalho, reserva subpartes específicas para a exposição das temáticas de conflitos coletivos de trabalho e contratos coletivos de trabalho.

Acerca dos conflitos coletivos do trabalho, aprioristicamente, assinala que não há consenso quanto à sua denominação. Há quem defenda as nomenclaturas conflito, dissídio, controvérsia e reclamação. Aceita pela maior parte dos especialistas no assunto, e, em sua própria visão, a palavra conflito é a mais acertada e mais utilizada em legislações e documentos oficiais da OIT.

O conflito coletivo, nas suas palavras, tem um fim normativo e é o “meio de desenvolvimento de uma ação destinada a obter as normas que faltam para que as relações de trabalho prossigam em termo de um equilíbrio que foi afetado pelo interesse coletivo dos trabalhadores em melhores condições de trabalho.” (2014, p. 1067).

Explica que um setor da doutrina, especialmente a inglesa, recusa-se a admitir diferença entre conflito coletivo individual e coletivo. Para o autor, em termos de direito estatal, coletivo é o conflito em que o interesse do grupo é exercitado de modo geral e abstrato. E, em sentido lato, seria uma controvérsia que, independentemente do número dos conflitante, é tratada pelas associações sindicais. Contudo, é indispensável um vínculo intersubjetivo ligando várias pessoas e é imprescindível a manifestação da insatisfação, expressando o desejo de ruptura com o modelo jurídico.

A classificação dos conflitos coletivos de trabalho, seja nos autores ou na legislação, segundo ele, é dual: econômicos e jurídicos.

Os conflitos econômicos objetivam criação de normas novas de trabalho, especialmente melhores condições salariais. Os conflitos jurídicos, em contrapartida, dizem respeito à aplicação ou interpretação de norma jurídica.

Compila outras classificações trazidas por diversos autores:

Há conflitos coletivos *voluntários* e *involuntários*, para alguns autores, como Blasco e Alcazar; há conflitos *justos* e *injustos*, segundo Cabanellas; há

conflitos coletivos *interobreiros* e *interpatronais*, segundo Rueda e Miguel Hernainz Marquez; para Jean Rivero e Jean Savatier, há conflitos de *aplicação* e conflitos de *revisão* do direito, denominação que empregam para evitar a palavra *econômico*; há conflitos, para Russomano, *próprios* e *impróprios*; Mario de la Cueva, depois de passar em revista as doutrinas francesa, alemã, italiana e sul -americana, admitindo a clássica divisão entre conflitos coletivos jurídicos e econômicos, concorda com ela, subdivide ambos, para afirmar que entre os jurídicos há conflitos que afetam a vida dos grupos profissionais, outros que se referem à interpretação dos contratos coletivos e outros sobre o cumprimento de um contrato coletivo. Nos econômicos, por sua vez, há aqueles em que o fim é a criação de novas normas gerais de trabalho, outros destinam -se à suspensão da vigência das normas já existentes, e outros têm por finalidade a supressão de condições gerais de trabalho vigentes com o fechamento da empresa. Essas classificações, se bem que apresentem variações, concordam em que o grande tronco dos conflitos coletivos trabalhistas abre -se em dois galhos: os conflitos nos quais os trabalhadores reivindicam novas condições de trabalho e os conflitos em que a discussão gira em torno de normas sobre condições de trabalho já existentes. (NASCIMENTO, 2014, p. 1072)

Atinente à contratação coletiva de trabalho, o jurista aponta as convenções e acordos coletivos do trabalho como normas jurídicas de direito sindical, classificando-os como fonte do direito sindical (2014, p. 976).

Inicialmente, apresenta as diversas denominações dados aos contratos coletivos de trabalho¹⁰: contrato coletivo e contrato-lei (Mario de la Cueva), convenções coletivas (de maneira generalizada), convênios coletivos (Deveali e Barassi), contratos de tarifa (autores alemães), concordatas de tarifas (Giuseppe Messina), regulamento coletivo (Carnelutti), contrato legal de trabalho (Rossoni), concordata intersindical (Costamagna), acordo intersindical (Alfonso Sermonti), regulamento intersindical (Dario Guidi) (2014, p. 1086-1087).

No Brasil, são elementos de sua definição legal: a) sua natureza autocompositiva e consensual, e bilateralidade negocial; b) natureza de norma jurídica, que, apesar de não estatal, é reconhecida e autorizada e integra o sistema jurídico com eficácia e validade; c) participação obrigatória de seus sujeitos (art. 8º, VI, da CF); d) dois níveis, um na categoria (convenção coletiva) e outro na empresa (acordo coletivo); e) conteúdo de seus instrumentos, que são obrigacionais (direitos e deveres entre as partes convenientes) e normativo (cláusulas que fixam as normas); f) âmbitos de aplicação, que é representado pelas organizações representantes.

¹⁰ Em mais de um momento, na obra, o autor usa a expressão “convênio coletivo” para tratar, em sentido genérico ou de modo abrangente, todos os instrumentos coletivos gerados pela negociação coletiva. (NASCIMENTO, 2014, p. 395)

Resume a celeuma existente entre a natureza jurídica das convenções coletivas em três concepções: a) concepção contratual: mediante critérios civilistas, dá caráter obrigacional às convenções e, por tratar como tal, consideram que sua aplicação restringe-se aos acordantes; b) Concepção regulamentar: face a impossibilidade de categorização no esquema proposto pela teoria contratual clássica, seria uma convenção-lei por não se destinar a criar situações subjetivas; c) concepção mista: defendem que teriam natureza dupla – contratual quanto à elaboração e regulamentar nos efeitos. Conforme aponta, “a eficácia normativa e o efeito ultracontraente das convenções coletivas forçaram uma reformulação nas teorias civilísticas de base contratual” (NASCIMENTO, 2014, p. 1090).

Disseca sobre outras teorias apontadas pela doutrina (como a da representação, pacto social, solidariedade necessária), pontuando ainda a posição adotadas por outros ordenamentos jurídicos, como é o caso do México, que adota a teoria do contrato-lei de Mario de la Cueva. Explicita, por fim, que a teoria adotada pelo direito brasileiro é a corrente normativista, uma vez que convenções coletivas são normas jurídicas que mais se aproximam das leis que dos contratos, e recaem sobre a categoria e não somente às partes contratantes. Sobre o tema, conclui:

Positividade não é estatalidade. Uma norma, de procedência não estatal, pode pertencer ao direito positivo. O conceito de positividade encontra expressão fora da esfera burocrática do mecanismo oficial para residir por sua natureza no campo do social, onde repercute e atua. Se positividade e estatalidade se confundissem, também só seria direito aquele proveniente do Estado, o que não corresponde à realidade. (NASCIMENTO, 2014, p. 1092)

Quanto às modalidades, conforme já exposto, considera que são admissíveis em mais de um nível ou âmbito. Em nível de empresa, resultam em acordos coletivos (cuja aplicação se dá entre as empresas que participaram); em nível de categoria, que culminam nas convenções coletivas (cuja aplicação se dá a todos os empregados e empregadores, sócios ou não, dos sindicatos, do setor da atividade em que se desenvolva a tratativa)¹¹; em nível nacional (aceito em alguns países); e em nível comunitário, no âmbito da União Europeia.

¹¹ Sobre a aplicação dos instrumentos coletivos, diz o autor que as normas convencionais ou decorrentes do texto do dissídio coletivo devem ser aplicados a todos os empregados da empresa, menos aqueles de categoria diferenciada. Quanto à categoria diferenciada, explica que “a representação sindical da categoria diferenciada não se confunde com a representação sindical da categoria correspondente à atividade preponderante da empresa”, só ressalvando esta possibilidade de aplicação se houver cláusula de comunicabilidade no próprio instrumento normativo. A aplicação

A Consolidação das Leis de Trabalho, em seu artigo 611, prevê os dois primeiros níveis, apenas, sendo admitido, no entendimento do autor, o nível nacional de modo extensivo aos permissivos legais (NASCIMENTO, 2014, p. 1093).

Traz, também, as divergências que circundam a hierarquia entre qual opção normativa a ser utilizada: existindo instrumentos coletivos negociado (sejam eles convenções ou acordos coletivos), há hierarquia entre eles e os contratos individualmente pactuados? E entre os convênios coletivos e a lei?

Em relação a hierarquia entre contratos individuais e convênios coletivos, entende que prevalecem os convênios, e que os contratos podem complementá-los. Não podem os contratos, portanto, revogá-los sob pena de descumprir a finalidade dos instrumentos coletivos, que é justamente suprir a fragilidade individual do trabalhador face o empregador. É possível, contudo, a revisão e denúncia dos acordos em consonância com o art. 615 da CLT, sendo necessária que a alteração da circunstância torne excessivamente oneroso ao cumprimento do pactuado.

Assim como os contratos de trabalho, há divergência em relação a hierarquia entre os convênios e leis. Três são as posições por ele adotadas:

a que considera a lei sempre prioritária, por se tratar de expressão da vontade geral, que é superior à vontade de classe; a que entende que o convênio coletivo pode sobrepor -se à lei porque é norma específica e não geral; e a que sustenta que a lei prevalece, mas pode autorizar estipulações derogatórias, ainda que *in pejus*, caso em que também nesse particular estaria sendo expressada a vontade geral, posição que foi adotada pela Constituição Federal de 1988, que no art. 7º, VI, autoriza acordos e convenções coletivos de redução de salário. Essa última posição vem crescendo com a crise mundial da economia, o que leva o direito do trabalho a reexaminar algumas das suas posições.” (NASCIMENTO, 2014, p.1096)

Para ele, A figura do contrato coletivo do trabalho¹² na realidade jurídica brasileira, é um corpo sem rosto. Apesar de encontrar respaldo nos princípios da Organização Internacional do Trabalho (através da Recomendação n. 163), que dispõe que a negociação deve ser permitida em todos os níveis pretendidos pelos interlocutores sociais, no Brasil o contrato coletivo do trabalho foi criado, sem ser

tem que ser total, pela globalidade do seu texto, conforme disposto no art. 611 da CLT. (NASCIMENTO, 2014, p.1100-1112)

¹² Amauri Mascaro Nascimento explica que a CLT já adotou três denominações: contrato coletivo de trabalho, convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho. As convenções já foram denominadas contratos, que tiveram sua nomenclatura substituída por “convenção” com o Decreto-lei 229, de 1967. Os contratos coletivos a que se refere, neste ponto, dizem respeito às formas de negociação em elevado nível, o das Confederações e Federações. (2014, p. 1096-1097).

conceituado, “de forma que os níveis de sua atuação e os sujeitos com legitimidade para negociá-lo são questões abertas, não resolvidas pela lei” (2014, p.1097).

A doutrina se divide quanto às concepções atinentes ao contrato coletivo de trabalho: a primeira corrente (negativista) entende que a figura se confunde com as convenções e acordos coletivos do trabalho, sendo um nome genérico para tratar as duas. A segunda vertente acredita que seria o contrato coletivo mais um nível da negociação, acima das categorias (feitas pelas Centrais, Confederações e Federações), que abarcaria mais um setor econômico profissional. Já a terceira corrente vê o contrato coletivo como “reforma do modelo de relações de trabalho, superação do corporativismo compreendido coo a estatalização do ordenamento, para a autonomia privada coletiva, com maior espaço para a iniciativa direta dos interlocutores.” (NASCIMENTO, 2014, p. 1099)

Diferentemente da negociação coletiva, da convenção coletiva e do acordo coletivo é a concertação social. Trata-se de “um mecanismo de formação do consenso das forças do trabalho, da economia e do governo, num procedimento nivelado de discussão de temas de desenvolvimento do Estado social, rendas, tributos e outras tantas questões que interessam ao País” (2014, pp. 1106-1107), e diverge da negociação justamente pelo seu objeto mais amplo (uma vez que não se vincula aos limites das categorias) e ausência de força coercitiva.

O pacto social é o produto da concertação, ou seja, o resultado positivo do procedimento da concertação. Exemplifica o caso da Espanha, cujos pactos foram preponderantes para a transformação do franquismo em sociedade pluralista, e Itália, Irlanda, Austrália, México, Colômbia, Israel, Suécia, Holanda e República Federal da Alemanha. Pontua, ainda, que a realidade brasileira ficou na tentativa: em 1987, desenvolveu um procedimento de entendimento social tripartite entre governo, sindicatos e trabalhadores pelo então ministro do trabalho Almir Pazzianotto, e não prosperou. Contudo, o autor assinala a importância do incentivo a este mecanismo de diálogo social:

Os pactos sociais tripartites levam parte da doutrina a afirmar que há uma tendência neocorporativista no movimento sindical. O tripartismo significa o retorno da presença do Estado nas relações de trabalho no direito coletivo - sindical, não da mesma forma do corporativismo, que foi uma presença autoritária, enquanto no presente a atuação do Estado está delimitada e não pode agredir dois princípios que não foram valorizados pelo corporativismo, a liberdade sindical e a autonomia privada coletiva. A diferença entre os regulamentos corporativistas e os pactos sociais está demarcada exatamente

por esses dois importantes princípios. O Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social do Brasil é um núcleo que, com a presença das representações sindicais e empresariais e com a participação do governo, pratica o diálogo social no modelo neocorporativista contemporâneo, confirmando a tendência que a doutrina já vem assinalando. (2014, p. 1109)

Cumprido ressaltar, por fim, que apesar de a edição da obra ora analisada¹³ ser anterior à promulgação da Lei 13.467/2017, Amauri Mascaro Nascimento já sinalizava a discussão que permeiam a utilização das negociações coletivas como instrumentos de precarização das relações trabalhista.

A ampliação da negociação coletiva é um fato. Basta ver a jurisprudência que dá validade aos acordos coletivos para diversos fins: compensação de horas, planos de participação nos lucros ou resultados da empresa, jornadas de trabalho em limites que superam os estabelecidos pela lei, a exigência da comprovação do esgotamento da negociação coletiva para que um sindicato possa propor dissídio coletivo nos Tribunais do Trabalho, a redução dos intervalos de jornadas de trabalho em casos justificáveis etc. O problema do choque entre o negociado e o legislado, que suscitou divergências no Brasil, não tem o mesmo impacto na Itália e na Espanha porque a legislação trabalhista, nesses países, ocupa um espaço bem menor, com o que a esfera natural dos convênios coletivos é maior. Entre nós, dá - se o contrário. O espaço da lei, no Brasil, é amplo, o que gera atritos inevitáveis com os convênios coletivos. Assinale -se, ainda, que sobram razões para um tratamento especial favorecido para microempresas e para diferenciação dos direitos trabalhistas de diretores empregados, estatutários e altos executivos, cujas garantias devem estar no contrato e não na lei, nada justificando que a lei seja a mesma do operário. Todavia, certo é que duas ideias caminham paralelas, embora aparentemente conflitantes, cada qual ocupando o seu espaço: *garantismo e flexibilização*. (p.94)

Esta, em síntese, é a visão do professor Amauri Mascaro do Nascimento.

2.3 A VISÃO DE ALICE MONTEIRO DE BARROS

A autora trata de negociação coletiva em capítulo contido na Parte II de sua obra, destinada ao estudo do Direito Coletivo do Trabalho.

Enquadra as convenções e acordos coletivos como fontes autônomas do Direito do Trabalho. Em suas palavras:

¹³ A edição do livro referenciado é de 2014, sendo sua data de fechamento em 23.06.2014. A data de falecimento do autor do livro é de 24.06.2014.

as convenções coletivas representam ajustes celebrados entre entidades sindicais, de qualquer grau (sindicatos, federações e confederações), representante de categoria econômica (de empregadores) e profissional (de empregados) estabelecendo novas condições de trabalho, com eficácia *erga omnes*. Isso significa que seus efeitos se estendem a todos os integrantes da categoria profissional ou econômica signatária da norma coletiva, independentemente de serem ou não associados das entidades sindicais correspondentes. Já os acordos coletivos são ajustes firmados entre os empregados assistidos pelo respectivo sindicato e empresa; sua eficácia é *interpartes*. (BARROS, 2016, p.87)

Conceitua negociação coletiva como “modalidade de autocomposição de conflitos advinda do entendimento entre os interlocutores sociais.” (2016, p. 814). Citando Hugo Gueiros Bernardes, indica que os princípios da negociação coletiva podem ser sintetizados em: a) princípio da boa fé ou lealdade, cujas consequências são: o dever formal de negociar; concordância prévia entre as partes quanto à finalidade e o alcance da negociação; e b) princípio do conglobamento, segundo o qual não é admitida a “invocação de prejuízo como objeção a uma cláusula sem a demonstração de que esse (prejuízo) também é resultado da negociação globalmente considerada em seu resultado final proposto ou aceito” (BARROS *apud* BERNARDES, p. 814). Ressalta, ainda, que há o enfraquecimento do princípio da proteção ao emprego no âmbito do Direito Coletivo pois a norma coletiva deve ser interpretada sob os reflexos sociais mais amplos, que se sobrepõe aos interesses individuais.

Reconhece a importância da negociação coletiva para o entendimento entre o capital e o trabalho e para a integração entre os interlocutores sociais, e, seguindo o lastro de Mário de La Cueva, assevera ser “um direito vital e muda quando variam as condições econômicas dos povos; é um direito em constante transformação que não pode ser seguido pela lei e esse papel está reservado à convenção coletiva de trabalho”. (BARROS *apud* DE LA CUEVA, 2016, p. 824)

Reafirma (BARROS, 2016, p. 825) que as convenções coletivas são importantes tanto para o sindicato (ao passo que reafirmam seu poder e a faculdade que lhe foi atribuída para solução de litígio) como fonte do Direito (uma vez que se constitui em fonte de produção de normas jurídicas por seus destinatários).

No que concerne à abordagem da negociação coletiva no serviço público, assinala a autora que com a Constituição de 1988 garantindo em seu art. 37, VI, ao servidor público o direito de livre associação, e no inciso VII do mesmo artigo o direito de greve (a ser exercido nos termos e limites definidos em lei específica), a doutrina

se dividiu entre os que sustentavam a possibilidade de negociação e conseqüente pactuação de instrumentos normativos no serviço público e os que não admitiam.

Ela filia-se aos favoráveis por entender que apesar de não ter a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estendido aos servidores públicos o inciso XXI do art. 7º, que dispõe expressamente sobre convenção e acordo coletivo, “admitiu-os quando considerou aplicável aos servidores o inciso referente à redutibilidade salarial mediante tais ajustes.”. (BARROS, 2016, p. 817)

A natureza jurídica da negociação coletiva, em sua visão, é controvertida. Ela cita as teorias contratualistas, ecléticas ou de transição, jurídico-sociais, normativas e mistas e explica-as (BARROS, 2016, pp. 819-822).

Quanto às teorias civilista/contratualista, aponta as teorias do mandato, estipulação em favor de terceiros, a de gestão de negócios e a da personalidade moral e fictícia¹⁴.

Segundo a teoria do mandato, “a entidade sindical, ao celebrar uma convenção coletiva, representa os seus membros em virtude de um mandato resultante da adesão ou de lei, a qual a autoriza a defender o interesse da classe, representando-a no contrato” (BARROS, 2016, p. 819). Essa teoria não explica a inderrogabilidade pelos supostos mandantes das cláusulas estabelecidas pelos sindicatos mandatários. Além disso, seria inconcebível a outorga de poderes a outrem para agir contra ele próprio, como em alguns casos, ocorre na negociação coletiva.

Para os adeptos da teoria da estipulação em favor de terceiro, “o sindicato operário (estipulante) firma com o sindicato patronal (promitente) as condições contratuais contendo cláusula em favor de terceiro, os beneficiários (associados dos sindicatos ou integrantes da categoria).” (BARROS, 2016, p. 819). A teoria não prospera por não poderem ser os associados ou integrantes da categoria terceiros alheios à relação jurídica (uma vez que participam da relação através dos dirigentes) e, a convenção cria direitos e deveres recíprocos, enquanto o instituto da estipulação é a favor de um terceiro.

Pela teoria da gestão de negócios, o sindicato contrata, por sua própria iniciativa, mas em proveito de seus membros, aos quais se estendem os efeitos da convenção. Teoria criticada por, dentre outros motivos, alegar que a assunção do

¹⁴ A autora também classifica a teoria do contrato inominado como civilista ou contratualista por se tratar de teoria que une as teorias da personalidade moral fictícia e a dos contratos complexos – mandato e estipulação de terceiros.

negócio tem que ser espontânea e voluntário, enquanto a convenção coletiva há delegação prévia expressa ou tácita do grupo aos seus dirigentes. Ademais, a gestão de negócios visa proveitos pessoais, quando, em contrapartida, os instrumentos coletivos negociados buscam vantagens e proveitos coletivos.

A teoria da personalidade moral e fictícia identifica os sindicatos com os associados, considerando-os como partes na convenção/acordo. A crítica que é feita a esta teoria abrange o fato de o sindicato não se tratar de pessoa fictícia, dos interesses dos sindicatos e dos associados serem diferentes (os dos associados são individuais e do sindicato, coletivos) e por não elucidar satisfatoriamente a questão da obrigatoriedade das convenções ajustadas.

As teorias jurídico-sociais, segundo a autora, são as do pacto social, da solidariedade necessária (Rouast) e da representação legal.

A teoria do pacto social se pauta no pressuposto de que, ao entrar para o sindicato, há a celebração de um pacto social de submissão da vontade coletiva no que tange ao exercício profissional. A crítica levantada à esta teoria contesta se o ato de ingresso em uma entidade sindical tem o condão de renunciar a autonomia de vontade.

Já a teoria da solidariedade necessária fundamenta-se na solidariedade, sustentando-se no princípio da subordinação da vontade do indivíduo à maioria. As críticas residem tanto na confusão que é feita entre os conceitos de maioria com coletividade, como no fato de se tratar esta teoria muito mais um antecedente social que uma explicação jurídica.

A teoria da representação legal afirma que o poder de representação do sindicato decorre de um princípio legal. A teoria não prospera em virtude de a representação da categoria vir sendo substituída pela autonomia do poder da organização sindical.

Para os defensores dessa teoria, a instituição é todo elemento social cuja duração independe da vontade de determinados indivíduos, e uma vez integrantes desse organismo social, submetem-se à sua disciplina (no caso, a norma coletiva) como se fosse norma jurídica. A crítica é feita pelo fato de os instrumentos coletivos não serem normas internas de instituições, mas sim ato bilateral com efeitos externos.

Já para a teoria normativa de Kelsen, a convenção coletiva entra como uma espécie de ato jurídico normativo. Contudo, como identifica a norma de direito com o

Estado, e se tratando a convenção como decorrência da autonomia coletiva de grupos não estatais, não a concebe dentro de seu sistema.

Para os adeptos da teoria delegada desde que exista uma regra comum a todo um grupo de indivíduos, imposta com força obrigatória, existe lei. Assim sendo, “a Lei Maior delega ao sindicato a prerrogativa de legislar em âmbito menor” (BARROS, 2016, p. 822). As críticas feitas a essa teoria são que inexistente expressa homologação pelo Estado desta suposta lei delegada e que há um reconhecimento de personalidade jurídica de direito público aos sindicatos que não condiz com o perfil da organização sindical adotado pelos regimes jurídicos democráticos (como é o caso da realidade brasileira).

Por fim, a teoria mista, por fim, por ela adotada, identifica-se “com o contrato lato sensu, na sua formação, pois traduz um ajuste entre entidades sindicais por meio do qual se criam obrigações mútuas, e no que tange ao conteúdo, assemelha-se à norma jurídica, pois cria normas trabalhistas objetivas autônomas” (BARROS, 2016, p. 822). É contrato-ato-regra; contrato, por pressupor um ajuste entre vontades sindicais e ato-regra pelos efeitos erga omnes. (BARROS *apud* MARANHÃO, 2016, p. 823).

Dissecada as questões atinentes à natureza jurídica das convenções coletivas, a jurista passa a análise de seus aspectos formais.

A celebração da convenção pressupõe convocação prévia de uma assembleia-geral pelo sindicato da categoria interessada, por meio de edital publicado no órgão oficial ou de maior circulação no local.

Sua validade deve obedecer às disposições contidas no art. 612, caput, e parágrafo único, da CLT, e o âmbito de eficácia territorial é base territorial das entidades sindicais convenentes.

Acrescenta que “considerando o caráter convencional de suas cláusulas, admite-se que possam elas retroagir a data anterior ao início de sua vigência, não podendo, entretanto, alcançar os contratos individuais extintos antes desse início” (BARROS, 2016, p. 823).

Quanto ao conteúdo, ensina que “a convenção coletiva é constituída de cláusulas normativas, que vão estabelecer o conteúdo do contrato individual, e de cláusulas obrigacionais, dispondo sobre direitos e deveres recíprocos entre os convenentes”. (BARROS, 2016, p. 824), e quanto à forma e publicidade, que precisam ser celebrados por escrito, sem emendas ou rasuras, e em quantas vias forem os

sindicatos (além de uma via a ser levada a registro pelo órgão competente). Indica a autora que o Tribunal Superior do Trabalho já tem decidido reiteradamente que a inobservância do depósito da convenção coletiva ou acordo perante o órgão do Ministério do Trabalho e Emprego não invalida o conteúdo da negociação.

É possível a denúncia e prorrogação pelo mesmo processo em que foi celebrado (nos moldes do art. 615 da CLT), sendo vedada sua celebração por prazo indeterminado. A revisão é permitida quando as condições de fato tenham sido modificadas substancialmente e devem ser aprovadas pela assembleia sindical. Já a revogação é autorizada pela assembleia.

Salienta que o sindicato é parte legítima para postular vantagem prevista em convenção ou acordo coletivo por expressa previsão legal. Argumenta autora que quando da atribuição à Justiça do Trabalho para apreciação das “ações de cumprimento de convenções e acordos coletivos, confere ao sindicato profissional legitimidade para atuar como substituto processual. Nesse sentido é a Súmula n. 286 do TST”. (BARROS, 2016, p. 826)

Acerca da ultratividade da norma coletiva, filia-se à teoria que sustenta que as vantagens inseridas nas normas coletivas não se incorporam aos contratos individuais de trabalho. No que tange ao conflito entre acordo e convenção coletiva, a despeito de a edição do livro ser anterior¹⁵ à Lei 13467/2017, entendia pela prevalência da antiga regra do art. 620 (‘as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo’), com exceção das hipóteses de redução salarial, regime de compensação, majoração nos turnos de revezamento, onde o texto constitucional permitia a alternativa entre acordo e convenção. (BARROS, 2016, pp. 87-88)

2.4 A VISÃO DE GUSTAVO FILIPE GARCIA BARBOSA

Traz, em sua obra, o estudo da negociação coletiva em um dos tópicos do capítulo referente aos Conflitos Coletivos do Trabalho.

Antes de adentrar ao estudo do capítulo específico do Direito Coletivo do Trabalho, classifica as convenções e acordos coletivos do trabalho como fontes

¹⁵ É imperioso consignar, também, que a autora Alice Monteiro de Barros faleceu em 2014 e a edição é atualizada por Jessé Cláudio Franco Alencar.

formais do direito do trabalho decorrentes da autonomia coletiva dos particulares e conceitua a negociação coletiva como “um procedimento que pode dar origem a normas jurídicas, dispondo, inclusive, sobre condições de trabalho de forma genérica e abstrata”. (GARCIA, 2017, p. 39)

Apresenta princípios do direito coletivo do trabalho, que, em seu sentir, norteiam este segmento da ciência jurídica trabalhista (incluindo a negociação coletiva). São eles: liberdade sindical, autonomia coletiva dos particulares e adequação setorial negociada.

O princípio da liberdade sindical baseia-se na democracia e no pluralismo nas relações sindicais, que se pauta na liberdade de fundação, organização, filiação, administração e atuação das entidades sindicais. O princípio da autonomia coletiva dos particulares diz respeito ao “poder de que são titulares os atores sociais, inseridos na relações coletivas, possibilitando a criação de normas que regulem os conflitos laborais, ao mesmo tempo em que estabelecem condições de trabalho” (GARCIA, 2017, p. 727). O princípio da adequação setorial negociada demonstra as possibilidades e limites as quais estão vinculados as normas coletivas decorrentes da negociação coletiva de trabalho.

O conflito é entendido como “crise no plano social, decorrente da luta por melhores condições de trabalho, verificada no âmbito das relações sindicais.” (GARCIA, 2017, p.773), e classifica-os em conflito coletivo de natureza econômica e jurídica. Os conflitos coletivos de natureza econômica são aqueles cujo objeto de discussão são a fixação de melhores condições de trabalho no âmbito dos contratos individuais de trabalho, enquanto os conflitos coletivos de natureza jurídica objetiva a interpretação de disposições normativas específicas da categoria.

No âmbito dos dissídios coletivos, os conflitos denominam-se, respectivamente, em dissídio de interesse ou natureza constitutiva e de natureza jurídica ou declaratória.

Como mecanismo de solução para os conflitos, aponta a autodefesa (ou autotutela), autocomposição e a heterocomposição.

A negociação coletiva é colocada como forma de autocomposição dos conflitos, tida como procedimento em que os próprios interessados, em princípio por meio dos entes sindicais, “resolvem suas controvérsias, estabelecendo, ao mesmo tempo, normas jurídicas com o fim de regular as relações de trabalho, em razão do exercício da autonomia coletiva dos particulares”. (GARCIA, 2017, p. 775)

Para ele, a negociação coletiva se constitui como um dos pilares da sociedade democrática e deve ser realizada em bases justas. Suas funções podem ser *jurídicas* (que se subdividem em normativa – estabelecimento de normas jurídicas que vinculam os contratos individuais -, obrigacionais – fixação de obrigações entre os entes que firma o instrumento coletivo negociado -, e compositiva – solução de eventuais conflitos futuros decorrentes da negociação); política (fomentação do diálogo social), econômica (através da distribuição de riquezas) e social (através da possibilidade de progresso social, desenvolvimento e justiça social). (2017, pp. 777-778)

Os acordos e convenções, ainda segundo o autor, são instrumentos normativos decorrentes da negociação. Para ele,

no sistema jurídico brasileiro, os contratos coletivos de trabalho são as convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos de trabalho, conforme o art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988. O contrato coletivo de trabalho, como modalidade distinta de instrumento coletivo negociado, é observado no direito estrangeiro, decorrendo, normalmente, da negociação no âmbito nacional. No entanto, no sistema jurídico brasileiro em vigor, ainda não se verifica a sua regulamentação específica. (2017, p. 778)

Segue a esteira dos dois autores anteriormente analisados e pontua os conceitos de convenção e acordo coletivos do trabalho (art. 611, *caput*, e art. 611, §1º da CLT, respectivamente). Pontua, igualmente como o fizeram Amauri Mascaro do Nascimento e Alice Monteiro de Barros, que há a possibilidade de legitimação subsidiária das federações e confederações de firmarem instrumentos coletivos quando não houver categoria organizadas em sindicatos (art. 611, §2º da CLT) e que as normas dispostas no instrumento coletivo da negociação coletiva são aplicados a todos os integrantes das categorias (profissional e econômica) representadas pelas entidades sindicais pactuantes, independente de filiação, observada a base territorial dos sindicatos que a firmaram.

Quanto à natureza jurídica dos instrumentos coletivos negociados, retrata as teorias já trazidas anteriormente e dissecadas nesta seção quando da análise da obra de Alice Monteiro de Barros, e enfatiza o fato de a teoria prevalente ser a mista ou do contrato social normativo:

Vislumbram alguns autores tratar-se de ‘corpo de contrato e alma de lei’ (Carnelutti), ou modalidade ‘ato-regra’ (Duguit), por ser um ato jurídico (*rectius*: negócio jurídico), com força normativa, criadora de novas

disposições ou regras (ou seja, lei em sentido material, dotada de conteúdo normativo e vinculante), diferenciando-se do 'ato-condição', que apenas aplica a lei existente." (GARCIA, 2017, p. 781)

Quanto aos aspectos formais das convenções e acordos coletivos, o autor acrescenta que, além das cláusulas obrigacionais e normativas já explanadas anteriormente, há as cláusulas sociais (que são as específicas para resolução de conflitos futuros decorrentes dos instrumentos negociados) e as cláusulas que instituem programas e ações de educação, formação e qualificação, a critério das entidades.

Traz comentários aos dispositivos da Consolidação das Leis de Trabalho¹⁶ que preveem o procedimento formal para a validade, publicidade, eficácia e entrada em vigor das normas coletivas resultantes da negociação coletiva, defendendo que as regras ali presentes não representam interferência ou intervenção estatal. Registra, sobre essa questão, que a exigência de depósito dos instrumentos não é capaz de anular o ato, servindo unicamente para publicidade de seu conteúdo. (GARCIA, 2017, pp. 782 e ss).

Disserta sobre a relação entre contrato individual de trabalho e instrumento coletivo¹⁷ abordando a observância ao princípio da norma mais favorável, sob o prisma do art. 619 da CLT, que prevê a norma do contrato individual do trabalho que contrarie as normas de convenção ou acordo coletivo de trabalho é considerada nula de pleno direito.

A despeito da controvérsia que circundam a temática na doutrina e jurisprudência (correntes pela integração das cláusulas das normas coletivas aos contratos individuais pautados na condição mais favorável e art. 468 da CLT; a intermediária, que pugna pela manutenção até que outro instrumento seja pactuado, ainda que ultrapassada sua vigência; e a corrente contrária à incorporação em virtude de sua vigência temporária), assevera o autor que a tese da ultratividade até que outro instrumento fosse pactuado por meio de negociação coletiva tenha sido entendimento majoritário (2017, pp. 787-788).

¹⁶ O autor traz a transcrição de diversos artigos da CLT que disciplinam a formalização dos instrumentos coletivos, a exemplo do art. 613 (que prevê o conteúdo das cláusulas) e seguintes.

¹⁷ Consigne-se que ao abordar a temática atinentes à ultratividade dos instrumentos coletivos e das relações entre contratos individuais de trabalho e instrumento normativo, por se tratar de obra anterior à Lei 13.467/2017, os comentários tecidos foram referentes às antigas redações dos arts. 614, §2º e 620, ambos da CLT.

Esclarece, objetivamente, que não há que se falar em convenção coletiva de trabalho no setor público face a ausência de sindicato de categoria patronal (a saber, da Administração Pública). Embora reconheça a divergência doutrinária, filia-se à posição que admite a negociação no âmbito da Administração Pública, por entender que a convenção e o acordo coletivo não se confundem com o processo da negociação.

Para ele, “o resultado da negociação no setor público pode dar origem, por exemplo, a consensos e projetos a serem encaminhados ao Congresso Nacional”. (GARCIA, 2017, p.790)

2.5 A VISÃO DE VÓLIA BOMFIM CASSAR

Vólia Bomfim Cassar optou por estudar em tópicos distintos a negociação coletiva do trabalho, os conflitos coletivos do trabalho e os acordos e convenções coletivas do trabalho.

Aborda a negociação coletiva do trabalho em tópico inserto no capítulo Direito Coletivo, na Unidade II de sua obra (Direito Coletivo do Trabalho). Insere, neste mesmo capítulo, tópico para o estudo dos conflitos coletivos do trabalho. Os acordos e convenções coletivas são subtópicos do tema formas extrajudiciais de solução dos conflitos coletivos do trabalho (indicando a maneira como a autora classifica os referidos instrumentos coletivos).

Na sua visão, os princípios do Direito Coletivo são aplicáveis a todo processo coletivo, que vão da negociação até o sindicalismo. Especificamente quanto à negociação coletiva, entende que “destinam-se a forma toda a estrutura procedimental, normatizar ou integrar as regras existentes”. (2017, p. 1223)

Para ela, o princípio da preponderância do interesse coletivo sobre o individual consubstancia-se na conjugação entre os princípios da solidariedade social da coletividade com o da democracia interna, uma vez que a solução que melhor for encontrada será a que convenha ao interesse do grupo naquele momento. Pode, inclusive, flexibilizar ou alterar direitos, pois “ela se distingue do direito individual do trabalho, pois não se preocupa com o indivíduo e sim com a coletividade” (CASSAR, 2017, p. 1225).

Segundo o princípio da autonomia coletiva ou poder autorregulamentar, a competência para construção de normas de caráter coletivo e observância obrigatória

é, além do Estado, dos agentes sociais. É com o condão de melhorar a condição social do trabalhador que os sindicatos representativos das categorias negociam, valendo-se desta autonomia coletiva.

O princípio da busca do equilíbrio social ou da paz social diz respeito à finalidade precípua da negociação, na visão da autora, que é a busca pelo equilíbrio entre interlocutores, findando o conflito e pacificando a coletividade. Outra finalidade da negociação é atingida por meio do princípio da adequação ou da adaptação, que, segundo a autora, faz com que a negociação busque a adequação dos direitos a cada particularidade (categoria, época, região, situação econômica...) em consonância com a realidade enfrentada pelos interessados.

Já o princípio do limite da negociação coletiva disciplina que, ao passo que as normas coletivas tem ampla liberdade para conceder os benefícios de maneira superior à prevista na legislação positivada, há limitações quando os seus objetos (sejam supressão ou redução de direitos). O texto celetista, com a nova redação dada pela Lei 13467/2017, já aponta os direitos que não podem ser negociados coletivamente (art. 611-B) e os que podem ser reduzidos ou alterados (art. 611-A):

A expressão 'entre outras' contida no caput do art. 611 espelha essa intenção do legislador de ampliar o máximo a flexibilização com finalidade de redução de direitos legais. (...) O texto afirma que a enumeração destes direitos nos incisos do artigo (611-A) é meramente **exemplificativo**. A prevalência do negociado sobre o legislado enfraquece o princípio da indisponibilidade dos direitos legais trabalhistas, assim como derruba o princípio da prevalência da norma mais favorável. Torna os direitos trabalhistas menos públicos e mais privados, transformando a maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição, em direitos disponíveis, de características privadas. (CASSAR, 2017, pp. 1226-1228).

Ainda sobre o princípio da limitação à negociação coletiva, tece comentários individualizados dos incisos dos respectivos artigos, salientando em diversas oportunidades que, em seu sentir, "a intenção do legislador foi a de superar os limites da lei". (CASSAR, 2017, p.1230). Pontua, também, sentir que "dificultou ao máximo a intervenção do Poder Judiciário na negociação coletiva, restringindo as hipóteses de nulidade das normas coletivas, limitando sua atuação", ao adotar o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade (consubstanciado no §3º do art. 8º da CLT).

Quanto ao princípio da boa fé ou da lealdade entre os negociantes, salienta que se tornou requisito fundamental após a Lei 13.467/2017, em virtude da ampliação

dos poderes da negociação, autorizando infinitas hipóteses de flexibilização. O princípio refere-se à postura a ser adotada pelos interlocutores sociais, que devem agir no interesse da categoria e, para tanto, pautados na fidelidade a situação real das empresas e das necessidades a serem reivindicadas.

Ainda quanto aos sindicatos, pontua dois princípios importantes: o princípio da intervenção obrigatória deles nas negociações coletivas, salvo exceções, conforme preceitua o art. 8º, III e VI da CF e art. 611 da CLT; e o princípio da equivalência entre os negociantes, segundo o qual as entidades sindicais, enquanto pessoas jurídicas de direito privado, são equivalentes jurídica e economicamente, em princípio, para negociarem em igualdade de condições.

Feitas as considerações principiológicas, conceitua a negociação como

forma primária de um interessado obter daquele que tem interesse contraposto uma solução que atenda aos dois. (...) A negociação coletiva é a base de formação do Direito do Trabalho, pois se caracteriza como atividade típica de toda estrutura deste ramo do direito. (CASSAR, 2017, p.1255)

Caracteriza-a como fonte de elaboração de normas positivadas, portanto, fonte material e apresenta diversas funções. Destaca, como funções¹⁸, as normativa, pacificadora, política, econômica e social.

Aponta que os requisitos necessários de validade da negociação prévia para realização de acordo ou convenção coletiva estão dispostos nos arts. 612, 616, 616, §1º, 613, 614 e 614, § 2º da CLT. Apresenta sua sistematização:

a) Em caso de acordo coletivo, o primeiro passo é a provocação de uma das partes, por insatisfeita, reivindicando vantagens para o grupo; b) notificação do sindicato, que terá oito dias para dizer se assume ou não a negociação (art. 617, CLT); c) para todos os casos: assembleia sindical, devidamente convocada, para autorizar a diretoria a iniciar as negociações (art. 612 da CLT); d) notificação da parte contrária para iniciar os debates e discussões a respeito das propostas; e) a parte contrária, que é obrigada a negociar (art. 616 da CLT), sob pena de um terceiro intervir nas negociações; f) chegando as partes a um consenso, será reduzida a termo uma minuta de cláusulas negociadas (art. 613 da CLT); g) nova assembleia para a aprovação das cláusulas ajustadas; h) o documento final é redigido, com todos os requisitos contidos nos arts. 613 e 614 da CLT); j) publicidade da norma coletiva, de forma visível, na sede dos sindicatos e das empresas, dentro de cinco dias do depósito; k) início da vigência após o depósito. (CASSAR, 2017, p. 1258)

¹⁸ As explicações trazidas pela autora são semelhantes às trazidas por Gustavo Filipe Garcia Barbosa e explanadas no tópico anterior.

Traz, também, as classificações das negociações coletivas: quanto aos sujeitos, quanto à forma de sua intervenção, quanto ao resultado visado (CASSAR *apud* PINTO, 2017, pp. 1258-1260); e quanto à legitimação (a quarta classificação proposta pela autora).

Quanto aos sujeitos, dispõe que as partes da negociação podem ser: de um lado o sindicato, federação ou confederação de trabalhadores e do outro lado associação representativa de categoria econômica ou empresas (no caso de acordo). Pode, ainda, ser feita sem ou com intervenção de terceiro (simples ou compartilhada, respectivamente).

Quanto à forma de intervenção, pode ser sindical (quando a atuação for feita por sindicato, federação ou confederação), direta unilateral (atuação da comissão de trabalhadores, um ou mais trabalhadores eleitos para esta finalidade, recusa em participar pelas entidades sindicais, ou ausência de representação na base territorial) ou direta bilateral (de um lado a comissão de negociação e do outro uma ou mais empresas e seus representantes).

Em relação aos resultados, elas podem trazer qualidade de vida ao trabalhador, cogestão, participação acionária operária e triparticipação (representação dos trabalhadores, empregadores e entidades governamentais).

Divide a legitimação em duas categorias: as negociações que são autorizadas por leis, cuja legitimação são as associações sindicais em seus mais diversos graus (de acordo coletivo, convenção coletiva ou propositura de dissídio, conveniência para deflagração de greve, etc.); e as negociações que podem ser feitas por um representante ou comitê, sem a necessidade de entidade sindical (como, por exemplo, modificação de regulamento interno ou uso de uniforme).

2.6 A VISÃO DE CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE

Trata de negociação coletiva (e também de acordo coletivo, convenção coletiva e contrato coletivo), em capítulo específico, inserto no Título III (Direito Coletivo do Trabalho) de seu manual. Quando das explicações metodológicas (2019, pp. 1139-1140), o autor aponta que a negociação coletiva será entendida, em sua obra, como condição prévia à celebração dos acordos coletivos, convenções coletivas e contratos coletivos.

Ao adentrar no estudo específico da negociação coletiva, afirma que não há, nem no texto constitucional ou no infraconstitucional, diferenciação quanto ao emprego da expressão “negociação coletiva”. Colaciona dispositivos constitucionais e celetista em que ora se faz menção a terminologia “acordo ou convenção coletiva” (como é o caso do art. 7º, XIII da CF) ora “negociação coletiva” (no mesmo artigo, inciso XIV). Segundo o autor, aparece ora “como sinônimo de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, isto é, como *fonte normativa autônoma*, ora como *procedimento prévio* de uma fonte normativa, que pode ser autônoma (convenção ou acordo coletivo) ou heterônoma (“sentença normativa”).” (LEITE, 2019, p 1208)

Traz o conceito da OIT para negociações coletivas (bem como de outros autores renomados) e aponta que, em seu sentir, a OIT emprega a terminologia “negociação coletiva” como procedimento que tenha por finalidade a fixação de condições de trabalho ou emprego ou regulação das relações entre força de trabalho e capital. Conceitua negociação coletiva de trabalho como “procedimento prévio, fruto do princípio da autonomia privada coletiva, que tem por objeto a criação de uma fonte formal – autônoma ou heterônoma – que solucionará o conflito coletivo do trabalho” (LEITE, 2019, p. 1210), e reconhece que seu conceito é aplicável, em especial, ao ordenamento jurídico pátrio posto que sua observância, como procedimento prévio, é tida como obrigatória, tanto para a celebração de acordos e convenções coletiva de trabalho como para o ajuizamento de dissídios coletivos de natureza econômica (art. 114, §§ 1º e 2º da CF e art. 616, caput, §§ 1º e 4º da CLT).

No seu entendimento, a natureza jurídica da negociação coletiva apresenta divergência doutrinária, em virtude de confusão feita entre o instituto (enquanto procedimento) com os seus resultados, quais sejam, os acordos e convenções coletivas de trabalho. Anota:

Orlando Gomes, ao estudar o fenômeno da negociação coletiva, utilizou a expressão convenção coletiva, ou seja, ao invés de tratar do processo como um todo – a negociação coletiva – focava um dos seus instrumentos normativos – a convenção coletiva. Esse fato pode explicar, por si só, porque o legislador pátrio, ao legislar sobre o fenômeno, no ordenamento jurídico ordinário, deu mais destaque à convenção e ao acordo coletivo. (LEITE *apud* SANTOS, 2019, p. 1211)

A identificação da natureza da negociação se dá através da adoção dos sistemas/modelos jurídicos adotado por cada país. No caso do Brasil, indica o autor

que sua natureza é de autêntico instrumento decorrente do poder negocial coletivo para promoção da defesa dos interesses coletivos de seus representados.

Por entender que se trata a negociação coletiva de instituto pertencente ao direito do trabalho, constitucional do trabalho e do direito coletivo do trabalho, carece de principiologia geral e especial próprias. Disserta sobre os princípios¹⁹ da boa fé, dever de informação, inescusabilidade da negociação, razoabilidade, da participação obrigatória das entidades sindicais e da supremacia das normas de ordem pública e a Lei 13.467/2017.

O princípio da supremacia da ordem pública, que está consubstanciado no art. 8º, *caput*, da CLT ao dispor que “nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”, sofreu alterações. A Lei 13.467/2017, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, trouxe um novo sistema hierárquico entre as fontes, através do modelo chamado pela comunidade jurídica de “negociado sobre o legislado”, ao ditar em seu art. 611-A, que os instrumentos coletivos (acordos e convenções coletivas) prevalecem às disposições previstas em lei quando apresentarem antinomias com esta última.

Assente que as regras constantes no art. 611-A da CLT são inconstitucionais por diversos fundamentos:

Primeiro, porque o art. 7º, *caput*, da CF só permite validamente a edição de regras (ou cláusulas) que impliquem melhoria da condição socioeconômica dos trabalhadores urbanos e rurais. Logo, nem mesmo por emenda constitucional seria possível restringir ou reduzir o núcleo duro do art. 7º da CF, já que este veicula normas de direitos fundamentais (CF, art. 60, § 4º, IV) que, por sua vez, são, em regra, de ordem pública. Segundo, porque as convenções e os acordos coletivos de trabalho são direitos fundamentais sociais dos trabalhadores (CF, art. 7º, XXVI) e devem ter por objeto o que consta do *caput* do mesmo artigo 7º do Texto Magno, ou seja, melhorar as condições sociais dos trabalhadores. Terceiro, porque o próprio legislador constituinte originário estabeleceu as três hipóteses excepcionais em que os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores podem ser reduzidos (ou flexibilizados) por meio de convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho, a saber: a redução de salários (CF, art. 7º, VI), a compensação ou redução da jornada (CF, art. 7º, XIII) e o estabelecimento da jornada em turnos ininterruptos de revezamento (CF, art. 7º, XIV). Quarto, porquanto o novel art. 611-A da CLT não faz distinção entre trabalhadores filiados e não filiados ao sindicato. E isso é de extrema importância, já que a contribuição sindical deixou de ser obrigatória, deixando, assim, de existir o principal fundamento para que ele seja atingido pelos ônus e bônus previstos em convenções e acordos coletivos. (LEITE, 2019, pp. 1226-1227)

¹⁹ Os cinco primeiros princípios apontados pelo autor já foram analisados nas subseções anteriores quando da abordagem dos referidos autores sobre princípios. Acrescente-se que Carlos Henrique Bezerra Leite segue o entendimento por eles esposados.

Aponta que para a negociação coletiva ser considerada autêntica é necessária a satisfação de quatro pressupostos: liberdade de negociação²⁰, exigência de um mínimo de garantia de emprego, redução não pode comprometer a dignidade do cidadão trabalhador e implementação de educação aos trabalhadores. Sem as suas observâncias, não há que se falar em negociação livre. (LEITE, 2019, pp. 582-586)

Acerca das funções desempenhadas pela negociação, o autor enumera as normativas, obrigacional, compositiva, política, econômica, social, ambiental e pedagógica. As duas últimas são acréscimos às funções até então expostas pelos doutrinadores dos manuais de doutrina clássica: a função ambiental diz respeito ao aperfeiçoamento e gestão ambiental do meio ambiente de trabalho, enquanto a pedagógica refere-se ao constante aperfeiçoamento dos sujeitos para adequação aos diálogos decorrentes das novas e complexas formas de relações sociotrabalhista na sociedade pós-moderna.

Em relação aos âmbitos (ou níveis) das negociações coletivas, entende que variam de acordo com o ordenamento jurídico e grau de liberdade sindical de cada país. Utiliza a realidade brasileira como explicação: não obstante haja, na Constituição Federal brasileira de 1988, o estabelecimento do pluralismo como princípio fundamental (art. 1º, V) e a negociação coletiva e seus instrumentos como direitos fundamentais dos trabalhadores (art. 7º, XXVI), ao prescrever o regime da unicidade sindical, a Carta Magna de 1988 só permite dois âmbitos de negociação (no âmbito das categoria e no âmbito das empresas), e acaba, na prática, sendo monopólio sindical, seja em função da regra expressa no inciso VI do art. 8º da CF, “seja porque as federações e confederações somente comparecem e participam das negociações coletivas quando não existirem sindicatos em determinada base territorial ou quando estes se recusarem a assumir a direção negocial”. (LEITE, 2019, p. 1234).

Conforme já pontuado, encara a negociação coletiva como um instrumento/mecanismo para a formalização da contratação coletiva, os instrumentos normativos negociados (ou “contratação coletiva” ou “contratos coletivos lato sensu”) são gênero, dos quais, convenção, acordo e contrato coletivo de trabalho stricto sensu são espécies.

²⁰ No Brasil não há liberdade sindical autêntica, uma vez que é imposta, pelo Poder Público o sistema de unicidade sindical. A própria imposição desse sistema, na visão de Carlos Henrique Bezerra Leite, é antidemocrático, a despeito da não adesão brasileira à Convenção 87 da OIT.

Os contratos coletivos, conforme explicita o autor, não compõe o ordenamento jurídico brasileiro, sendo apontando, dentro das discussões doutrinárias, como negociação de âmbito nacional e supranacional. Sobre os instrumentos, disserta que seriam:

os contratos coletivos de trabalho normas coletivas supracategoriais, atendendo a interesses genéricos, nacionais, comuns a diversas classes de trabalhadores e empresas; *convenção coletiva de trabalho ficaria numa posição intermediária*, pois atenderia especificamente aos interesses da categoria apenas, no entanto, seria genérica dentro dessa categoria; e os *acordos coletivos de trabalho* seriam bastante específicos, considerando as diferenças até mesmo dentro da categoria, particularizando as situações dos trabalhadores nas empresas. (LEITE, 2019, p. 1250).

Sobre as convenções e acordos coletivos, segue as descrições feitas pelos demais autores de manuais clássicos das subseções anteriores: conceitua (expondo os dispositivos celetistas que contém suas definições legais), apresenta características, aspectos procedimentais (conteúdo, forma, validade, necessidade de homologação, publicidade) e distinções (sujeitos e abrangência), não trazendo inovações, nestes aspectos, ao que já foi exposto²¹.

Especificamente quanto às cláusulas convencionais, aponta a classificação majoritariamente usada pela doutrina clássica de cláusulas normativas e obrigacionais e indica que ainda há quem defenda a existência das cláusulas instrumentais. Cláusulas instrumentais seriam as que tratam dos aspectos formais do instrumento coletivo, que, para o autor, não constituem em espécie autônoma, mas sim em normativas, obrigacionais ou ambas, a depender do caso concreto.

No que se refere aos efeitos destas cláusulas convencionais, o entendimento majoritário da doutrina brasileira é de que as cláusulas “produzem efeitos erga omnes, na medida em que vinculam todos os integrantes da(s) categoria(s) representada(s) pelo(s) sindicato(s) pactuante(s)” (LEITE, 2019, p. 1252), uma vez que a representação sindical é exercida independente da condição de filiação à entidade representativa. Divergentemente, entende que devem as cláusulas convencionais ser analisada sob interpretação concomitante entre o art. 81 e 103 do Código de Defesa do Consumidor:

²¹ Sobre a possibilidade de negociação coletiva no âmbito da Administração Pública, o autor também acompanha o entendimento majoritário: não vê óbice ao estabelecimento de diálogo negocial, mas acredita ser inviável a concretização de acordos e convenções por não ter categoria correspondente à Administração Pública.

Os efeitos de tais cláusulas são semelhantes aos da sentença que julga as demandas que veiculam tutela de interesses coletivos stricto sensu, razão pela qual entendemos que as referidas cláusulas produzem ‘efeitos’ *ultra partes*, isto é, limitados aos integrantes da categoria. Daí a incidência do art. 103 do CDC. (...) De tal arte, parece-nos inadequado falar-se em efeitos erga omnes das cláusulas normativas de ACT ou CCT, pois a eficácia de tais cláusulas está sempre limitada à(s) categoria(s) representada(s) pelo(s) sindicato(s) pactuante(s). (...) Já as cláusulas obrigacionais, produzem eficácias *inter partes*, ou seja, são vinculantes apenas para os sujeitos signatários do instrumento normativo coletivo (LEITE, 2019, pp. 1253-1254)

Quanto à hierarquia das cláusulas convencionais, ressalta a modificação trazida pela Lei 13467/2017²². Leciona que, antes da “reforma trabalhista”, o art. 620 da CLT adotava a Teoria da Acumulação²³. Com a nova redação dada pela Lei 13467/2017, o conteúdo contido nos acordos coletivos de trabalho sempre prevalecerão às condições disciplinadas nas convenções coletivas.

Acredita, contudo, que outros dispositivos contidos no próprio texto constitucional (art. 5º, §2º e art. 7º, caput, e XXVI) apontam pela hierarquia dinâmica das fontes normativas, e que, em havendo antinomia entre a norma coletiva e estatal, prevalecerá a mais favorável, salvo nos casos de flexibilização permitido pelo ordenamento ou nos casos de indisponibilidade relativa em razão da matéria.

Já no que diz respeito à antinomia entre cláusulas do contrato individual e das normas coletivas, as primeiras não podem dispor sobre normas menos benéficas que as previstas nas segundas, estando, portanto, submetidas hierarquicamente às normas estatais assim como às normas coletivas.

No que atine à ultratividade das cláusulas convencionais dos instrumentos normativos nos contratos individuais do trabalho, colaciona as três teorias discutidas pela doutrina.

A primeira delas é a Teoria da aderência irrestrita, segundo a qual as cláusulas convencionais incorporam-se definitivamente aos contratos individuais independentemente da expiração do prazo de vigência do instrumento coletivo. A crítica feita à teoria é que este efeito da ultratividade deturpa a finalidade da

²² Redação anterior do art. 620 da CLT: “As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.”

Redação do art. 620 da CLT (com redação da Lei 13467/2017): “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.”

²³ A Teoria do Conglobamento adere à uma análise sistemático do instrumento normativo por inteiro, enquanto a Teoria da Acumulação identifica a norma mais favorável através do fracionamento dos instrumentos. (LEITE, 2019, p. 1255)

negociação, qual seja, a adequação da norma coletiva às realidades conjunturais e estruturais do trabalho.

A segunda teoria é a da aderência limitada ao prazo de duração, que não admite ultratividade dos instrumentos por entender que seus efeitos devem obedecer o lapso temporal da norma coletiva correspondente. Atualmente encontra respaldo no § 3º do art. 614 da CLT, que limita a duração dos acordos e convenções coletivas a período “não superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”. É a posição adotada pelo autor (LEITE, 2019, pp. 1257-1260)

Por fim, a última teoria é a da aderência por revogação, encabeçada por Maurício Godinho Delgado, defende que haveria ultratividade das cláusulas enquanto não fossem substituídas por outra norma coletiva sobre a mesma matéria. Baseia-se no disposto pela parte final do §2º do art. 114 da Constituição Federal que disciplina que “as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

2.7 A VISÃO DE MAURÍCIO GODINHO DELGADO

Reserva à abordagem da negociação coletiva trabalhista, em sua obra, capítulo específico dentro do Livro referente ao Direito Coletivo do Trabalho.

Dedica, também, parte do capítulo referente ao estudo dos princípios especiais do direito coletivo do trabalho à principiologia regente das relações entre normas coletivas negociadas e normas estatais. Nesse tópico, aborda dois princípios de sua autoria (e que norteiam o estudo principiológico de grande parte dos doutrinadores jurídico-trabalhista clássicos brasileiros sobre a negociação coletiva): o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada.

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva traduz, em sua visão, a própria justificativa da existência do Direito Coletivo do Trabalho: criação de normas jurídicas (e não simples cláusulas contratuais²⁴) pelos atores coletivos componentes de uma dada comunidade econômico-profissional.

²⁴ O autor distingue as normas (componentes das fontes jurídicas formais) das cláusulas (componentes de contratos). Segundo ele, as normas não aderem permanentemente às relações jurídicas pactuadas enquanto as cláusulas possuem tal efeito adesivo (DELGADO, 2001, p.131)

O princípio da Adequação Setorial Negociada indica as possibilidades e limites jurídicos à negociação coletiva. Criado por este autor, pelo princípio em tela:

as normas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista desde que respeitados certos critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletiva implementam padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacional setorialmente parcelas justrabalistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). (DELGADO, 2019, p. 1576)

Divide os direitos trabalhistas em dois grupos: os de “indisponibilidade absoluta” e os de “indisponibilidade relativa”. Pare ele, só os direitos do segundo grupo podem ser negociados. Os direitos de indisponibilidade absoluta constituem o que nomeia de “patamar civilizatório mínimo”, que a sociedade democrática não concebe ser reduzido, que se subdivide em três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: normas constitucionais em geral; as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno e normas legais infraconstitucionais. (DELGADO, 2019, pp. 1577-1578).

Assim sendo, são amplas as possibilidades de validade e eficácia jurídicas dessas normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas face o princípio da adequação setorial negociada. Todavia, explica o autor (2019, pp.1679-1680), que há limitações objetivas à esta criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista: ela não prevalece se concretizada mediante ato de renúncia (deve existir o despojamento bilateral entre os agentes envolvidos – sendo necessária a transação) e tampouco prevalece se concerne aos direitos revestidos de indisponibilidade absoluta²⁵.

Quando do estudo específico da negociação coletiva, enquadra a negociação coletiva trabalhista no grupo dos instrumentos de autocomposição. Ressalva, no entanto, que se trata de fórmula autocompositiva essencialmente democrática (já que gere interesses profissionais e econômicos de grande relevância social) e, por sua dinâmica complexa, confunde-se com fórmulas heterocompositivas (como é o caso da mediação) ou autocompositivas (que é o caso da greve).

²⁵ Mauricio Godinho Delgado aponta, ilustrativamente, como de indisponibilidade absoluta a assinatura da CTPS; o salário mínimo ou bases salariais mínimas; normas antidiscriminatórias e de identificação profissional; os direitos previstos nas convenções internacionais do trabalho; as normas de medicina e segurança do trabalho, em suma: direitos e norma que ostentem caráter imperativo por força da ordem jurídica heterônoma estatal (2019, p. 1680)

Pontua que sua importância transcende o próprio Direito do Trabalho e influencia a estruturação democrática do conjunto social. Nesse aspecto, esclarece que é possível verificar a existência de padrões da estruturação normativa do mercado de trabalho e das relações de produção e que, há, dois grandes deles:

O primeiro padrão de organização (que se desdobra em dois subtipos) corresponde àquele inerente às sociedades democráticas consolidadas, cumprindo relevante papel na configuração própria da Democracia nessas sociedades. O outro padrão principal de estruturação do mercado de trabalho e do seu ramo jurídico especializado consiste no padrão corporativo-autoritário, que teve presença marcante em diversas experiências políticas do mundo ocidental contemporâneo. (DELGADO, 2019, p. 1642)

Os dois subtipos de modelos justralhistas democráticos essenciais ao qual se refere o autor são o de normatização autônoma e privatística (que pressupõe a plena legitimação de conflitos por particulares, como nos sistemas britânico e norte-americano) e o de normatização privatística subordinada (cujo processo de criação de norma é conferido aos particulares, porém em observância a um processo heterônomo regulamentado pelo Estado, como ocorre na França).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, observa-se a busca pela implementação de um Estado Democrático de Direito no nosso ordenamento jurídico pátrio, estruturado no tripé conceitual: a pessoa humana, e sua dignidade; a sociedade política, democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também democrática e inclusiva. O estímulo à negociação coletiva em muitos dos dispositivos constitucionais, na visão de Maurício Godinho Delgado, retira-a do limbo e atribui-lhe espaço para desenvolvimento.

Explica, contudo, que se reapresenta no País uma curiosa conjectura (em especial na década de 1990 e a partir de 2016, especialmente com a Reforma Trabalhista): a utilização do incentivo constitucional à negociação coletiva trabalhista como permissivo para deturpação deste importante instrumento de gestão social, realizado no seio da sociedade civil, para precarizar as condições de vida e trabalho dos trabalhadores, sob sua influência normativa (DELGADO, 2019, p. 1648). Ainda sobre o tema, disserta:

(...) em vista do disposto na Constituição da República, ostenta a negociação coletiva amplos poderes; porém não se trata jamais de um *superpoder* da sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e

sociais fundamentais dos direitos trabalhista que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País. Afinal, a negociação coletiva trabalhista consiste em um instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil; é importante veículo institucionalizado para busca da maior democratização e inclusão socioeconômica das pessoas humanas na sociedade civil. Entretanto, se não exercer esse papel – ao invés, passando a se transmutar em mecanismo de rebaixamento das condições de vida e trabalho da pessoa humana trabalhadora -, ela se encontrará desfigurada, descaracterizada, posta distante de sua função histórica, lógica e teleológica no Direito Coletivo do Trabalho. (DELGADO, 2019, p. 1650)

Aponta como instrumentos-fins da negociação coletiva, no Brasil, a convenção e o acordo coletivo do trabalho²⁶, que denomina de diplomas negociais coletivos.

Quanto às convenções e acordos coletivos de trabalho, segue as diretrizes dos demais doutrinadores em certos aspectos: apresenta suas definições (com respaldo nos dispositivos celetistas correspondentes – a saber, art. 611, caput e §1º da CLT, respectivamente) e suas distinções (em face dos sujeitos pactuantes e dos âmbitos de abrangência de suas regras jurídicas), natureza jurídica, legitimidade das entidades para celebração, conteúdo dos diplomas, forma de seus documentos, vigência e duração, e, por fim, suas regras de prorrogação, revisão, denúncia, revogação e extensão. Assim sendo, atentar-se-á às divergências apresentadas pelo autor em relação às temáticas já abordadas.

A primeira delas diz respeito à legitimação: defende que a autorização da substituição do sindicato pela federação (ou pela confederação) em caso de recusa sindical à negociação coletiva, ou negociação direta entre os trabalhadores e empregadores (art. 617, §1º da CLT) afronta o princípio da autonomia dos sindicatos e da obrigatoriedade sindical na negociação coletiva (art. 8º, VI, da CF) (DELGADO, 2019, pp. 1654-1658).

Quanto ao conteúdo dos diplomas, utiliza a nomenclatura de regras jurídicas e cláusulas contratuais (e não normativas e obrigacionais, respectivamente). Já quanto à natureza jurídica dos diplomas negociados, embora reconheça a teoria mista como a que melhor capte a natureza de “contratos criadores de normas jurídicas” que lhe são inerentes, utiliza a expressão teoria dos contratos sociais normativos.²⁷

²⁶ Considera que o contrato coletivo do trabalho é figura ainda não institucionalizada no país (2020, p. 1641) e faz suas considerações no mesmo sentido das dos demais doutrinadores clássicos: a expressão é utilizada como designativa para as duas figuras previstas no diploma celetista (acordo e convenção coletiva) e ilações doutrinárias no sentido de despontar como terceiro instituto de âmbito mais abrangentes (DELGADO, 2019, pp. 1664-1666)

²⁷ O autor entende que a expressão teoria mista não é, de fato, inteiramente adequada para expressar o exato sentido de tal formulação doutrinária. Ela sugere a ideia de simples agregação de realidades distintas, que não se unificam. (DELGADO, 2019, pp. 1694-1696)

Sobre os efeitos jurídicos das normas coletivas negociadas, posiciona-se acerca de três debates relevantes: hierarquia existente entre regras autônomas e regras estatais; hierarquia estabelecida entre as regras de convenção e acordo coletivo; e relação entre as regras coletivas negociadas e sua inserção e permanência ou não nos contratos de trabalho.

Em relação à hierarquia existente entre as normas autônomas e as regras estatais, esclarece que o Direito do Trabalho possui especificidade quanto à hierarquização de suas regras que o distanciam do direito comum:

A construção hierárquica a partir da ideia de diploma (e não de norma) inviabilizaria o papel dinâmico e inovador aberto pelo Direito do Trabalho às forças criativas do Direito existentes na sociedade civil, desfigurando a própria essência desse ramo jurídico. (...) Assim, a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo em seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo trabalhista. (2019, p. 1668)

Desse modo, o vértice da pirâmide será sempre a norma mais favorável (princípio orientador do ordenamento jurídico trabalhista), e, para sua consecução com máxima objetividade e universalidade, a teoria justrabalhista cria duas teorias centrais para execução do critério hierárquico: a Teoria da Acumulação e a Teoria do Conglobamento (que se divide em setorizado ou mitigado e amplo, total ou puro)²⁸. Adota o autor a teoria do conglobamento, em sua vertente setorizada ou mitigada, como opção mais adequada, por não trazer as distorções da teoria da acumulação (cientificamente questionável por conduzir a uma postura atomista, pautada unicamente na soma de vantagens normativas) e por preservar a harmoniza da noção de sistema inerente à ideia de Direito e ciência.

Quanto à hierarquia estabelecida entre as regras de convenção e acordo coletivo, o autor aponta que “a Lei 13.467/17 inverteu toda a equação, em menoscabo ao princípio constitucionalizado da norma mais favorável (art. 7º, caput, CF) no novo texto imposto ao seu artigo 620” (DELGADO, 2019, pp. 1673-1674), quando dispõe que as normas contidas nos acordos sempre prevalecerão às estipuladas em convenções coletivas de trabalho.

²⁸ A busca pela norma mais favorável feita através da comparação entre os preceitos ou institutos jurídicos pode ser feita a partir da totalidade dos sistemas ou diplomas (Conglobamento total) ou a partir de um bloco relevante e coerente desta totalidade em função da matéria tratada (Conglobamento mitigado). (DELGADO, 2019, p. 1671).

No que diz respeito à relação entre as regras coletivas negociadas e sua inserção e permanência ou não nos contratos de trabalho, tem por mais acertada a teoria da aderência limitada por revogação (ou ultratividade relativa), segundo a qual os preceitos contidos no instrumento negociado vigorariam até que novo diploma negocial coletivo os revogasse (expressa ou tacitamente). Para o autor:

Tal posição se mostra, tecnicamente, mais correta, por se estar tratando de norma jurídica – e norma provisória é, regra geral, uma excepcionalidade. Doutrinariamente é mais sábia, por ser mais harmônica aos objetivos do Direito Coletivo do Trabalho, que são buscar a paz social, aperfeiçoar as condições laborativas e promover a adequação setorial justabalhista. Ora, a provisoriedade conspira contra esses objetivos, ao passo que o critério da aderência por revogação instaura natural incentivo à negociação coletiva. (DELGADO, 2019, p. 1675)

Finaliza com uma reflexão sobre a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) e Negociação Coletiva. Em retrospecto, aponta que a negociação coletiva não tem o poder de reduzir ou normatizar *in pejus* parcela instituída pela ordem jurídica heterônoma estatal, salvo nos limites autorizados. Em havendo autorização, o acordo e convenções coletivas do trabalho “ganham margem de atuação, mas sem o poder de descaracterizar o direito individual e social manejado, uma vez que tem de respeitar os parâmetros constitucionais e legais incidentes” (DELGADO, 2019, p. 1684).

Contudo, os objetivos da reforma, em seu sentir, foram distintos. Assevera que através do art. 611-A da CLT vários temas sobre os quais a negociação coletiva pode atuar foram ampliados e dadas a estas cláusulas negociais coletivas prevalência sobre a lei. Através do referido dispositivo as parcelas de indisponibilidade relativa foram alargadas, além da inclusão de regras referente à duração e intervalos trabalhista (cujas natureza é de saúde, higiene e segurança do trabalho, e, portanto, parcelas de indisponibilidade absoluta) passarem a integrar o rol de parcelas aptas à negociação.

As mudanças, em sua grande maioria, foram direcionadas à diminuição do valor trabalho na economia em prol dos ganhos econômicos do sistema capitalista do país. O crescimento das parcelas e temas de indisponibilidade relativa demonstram a intenção legislativa precarizadora. Em defesa dos direitos trabalhistas, arduamente conquistado, adverte que à doutrina científica e jurisprudência caberá refrear o ardil legislativo:

Naturalmente que a doutrina científica e a jurisprudência consistente haverão de cotejar os objetivos precarizadores dos preceitos examinados, onde couber, com o conjunto dos princípios e regras do próprio Direito do Trabalho, a par do conjunto de princípio e regras da Constituição da República, além dos princípios e regras advindos dos Tratados e Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais, inclusive trabalhistas, no sentido de ajustar, pelo processo interpretativo e/ou pelo processo hierárquico, a natureza e o sentido regressivo do diploma legal novo à matriz civilizatória da Constituição de 1988, das normas internacionais de Direitos Humanos vigorantes no Brasil, além do próprio conjunto geral do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2019, p. 1693-1694)

Esta é a visão do referido autor.

2.8 A VISÃO DE LUCIANO MARTINEZ

Como a maior parte dos doutrinadores jurídico-trabalhista clássicos, traz o estudo da negociação coletiva na parte de sua obra reservada às relações sindicais e coletivas de trabalho. Quando da definição do Direito Sindical e Coletivo do Trabalho, o autor já aponta estimado relevo ao protagonismo das entidades coletivas trabalhistas, e, em seu conteúdo, como estrutura fundante da relação coletiva de trabalho.

Para compreensão das relações coletivas de trabalho, acredita ser necessária a adoção de uma principiologia específica. Subdivide-a entre os Princípios da Liberdade Sindical e os decorrentes da atividade sindical, havendo, neste último, uma subdivisão entre Princípios aplicáveis às relações coletivas²⁹ e Princípios aplicáveis aos instrumentos coletivos negociados.

Em relação aos princípios aplicáveis aos instrumentos coletivos negociados, detém-se à apreciação da criatividade normativa, intervenção mínima da autonomia de vontade coletiva, presunção de legitimação dos atos negociais da entidade sindical operária e à prevalência relativa do negociado sobre o legislado.

O Princípio da criatividade normativa consubstancia-se no fato de que os instrumentos coletivos negociados são fonte de caráter normativo e alcance *ultra partes* e a força advém da própria lei (art. 611 da CLT) que lhe atribui generalidade, abstração e imperatividade (MARTINEZ, 2020, p. 1518).

²⁹ Para Luciano Martinez (2020, pp. 1511-1517), os princípios aplicáveis às relações coletivas estão ligados à informação do vínculo entre aqueles que compõe as referidas relações coletivas. São eles: princípio da pureza ou da proibição de formação de sindicatos mistos; princípio da democracia sindical interna; princípio da interveniência sindical obrigatória; princípio da equivalência contratual dos sujeitos coletivos; princípio da boa-fé objetiva e da confiança.

O Princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva pauta-se na ampla liberdade para negociação dada aos sujeitos das relações coletivas, em observância ao núcleo essencial e intangível dos direitos trabalhistas mínimos. Com a inserção do §3º do art. 8º da CLT, o princípio ganhou especial relevância e discussão na comunidade jurídica ao registrar no texto celetista a fiel observância, por parte do magistrado, ao princípio ora em comento. Sobre a temática,

O magistrado não deve impedir o lícito desejo dos contratantes coletivos, mas, em nome disso, não pode, sob esse pretexto, fechar os olhos para violações aos direitos fundamentais ou ainda aos direitos de terceiros. Não há como o Judiciário deixar de intervir nos direitos de liberdade sindical quando, em seu nome, for comprimido outro direito igualmente fundamental ou for desprezada a plataforma mínima civilizatória. O magistrado, a despeito da redação constante do § 3º do art. 8º da CLT reformada, pode e deve realizar os controles de constitucionalidade e de convencionalidade das negociações coletivas nas situações em que for invocado a tanto. Será, portanto, antijurídico o comportamento negocial coletivo que vise aniquilar a intangível base de direitos essenciais construída historicamente pelos trabalhadores. (MARTINEZ, 2020, pp. 1519-1520)

Quanto ao Princípio da presunção de legitimação dos atos negociais da entidade sindical operária indica que as cláusulas (oriundas dos atos negociais) são legitimadas pela entidade sindical obreira por se presumirem benéficas à coletividade. Afirma Luciano Martinez que a conduta contemporizada das entidades sindicais operárias pode trazer algum decréscimo à condição social dos trabalhadores, e, conforme exposto no § 2º do art. 611-A da CLT, a inexistência de contrapartidas recíprocas nos instrumentos coletivos não enseja sua nulidade. Acrescenta, ainda, que o princípio da manutenção da norma mais favorável se aplica às relações individuais de trabalho, e que no âmbito das relações coletivas não se pode falar na existência de um sujeito mais fragilizado ou vulnerável (princípio da equivalência contratual dos sujeitos coletivos).

O princípio da prevalência relativa do negociado sobre o legislado (ou da adequação setorial negociada de Maurício Godinho Delgado) é o “mandamento nuclear segundo o qual a negociação coletiva somente produzirá fontes juridicamente válidas se estas apresentarem um padrão mais elevado do que aquele produzido pela lei” (MARTINEZ, 2020, p. 1521-1522). Em virtude de o nosso sistema constitucional prever a aplicabilidade das fontes mais favoráveis ao trabalhador diante de uma pluralidade normativa, restaria inviável a admissão de um instrumento coletivo negociado que previsse um padrão menos vantajoso que o já disposto em lei.

Explica, ainda, que há situações especiais em que o próprio legislador excepciona a ingerência externa no concernente ao dimensionamento de alguns direitos. Exemplifica com a temática do intervalo intrajornada, que a despeito da previsão do art. 71, § 3º da CLT indicar que o intervalo mínimo para jornada laborais superior a seis horas diárias é de uma hora, é possível a redução por ato do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Rememora que o posicionamento do Superior Tribunal Federal, desde 2015, já encampa um contramovimento para flexibilização dos direitos normatizados sob a argumentação de que a autonomia coletiva sindical rege a formação das normas (RE 590.415) e em 2017, através do RE 895.759 PE, Teori Zavaski segue a mesma linha: diferindo do entendimento do TST (que invalidou ACT que suprimira pagamento de horas in itinere por ofensa ao art. 58, §2º da CLT, ainda que concedesse outras vantagens), concedendo validade ao instrumento firmado, vez que concedeu vantagens compensatórias à supressão, que houve validade de votação da Assembleia Geral, julgando como legítima a manifestação da vontade pela entidade sindical quando do pactuado (MARTINEZ, 2020, pp. 1523-1525). Ainda sobre o assunto:

É importante anotar, por fim, que toma força uma agenda política que parte do pressuposto da prevalência do negociado sobre o legislado em relação a muitas matérias. (...) o legislador da reforma trabalhista de 2017 previu, no corpo da própria CLT, algumas situações nas quais, supostamente *conforme a Constituição*, o negociado coletivamente prevalecerá sobre o legislado. O art. 611-A consolidado oferece um rol não exaustivo de hipóteses da referida prevalência, facilmente constatável diante do uso da locução “entre outros. (MARTINEZ, 2020, p. 1525)

Aponta, ainda, algumas particularidades do art. 611-A da CLT (dispositivo inserido no texto celetista por meio da Lei 13467/2017 que permite a prevalência do negociado sobre a lei) que merecem atenção, em seu sentir: a) especificamente no que diz respeito aos incisos III (diminuição do intervalo intrajornada) e XII (enquadramento do grau de insalubridade) do art. 611-A da CLT, por acreditar que há elevada possibilidade de discussão jurídica sobre a constitucionalidade; b) o § 1º do dispositivo por subestimar a missão institucional dos magistrados e arvoreamento da fronteira de atuação jurisdicional ao limitar a atuação da Justiça do Trabalho à análise exclusivamente de conformação dos elementos essenciais do negócio jurídico quando do exame das convenções e acordos coletivos; c) o §2º do artigo ao permitir a

inexistência de contrapartida recíproca nos instrumentos coletivos; d) o § 3º do art. 611- A da CLT, que disciplina que quando da redução da jornada ou salário, deverá prever necessariamente a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o período de vigência do instrumento coletivo; e) havendo ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito; f) por fim, a necessidade da presença dos sindicatos subscritores como litisconsortes necessários em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusula dos instrumentos.

Ressalta, também, que a intenção legislativa de ampliação das possibilidades de flexibilização dos direitos trabalhistas foi tamanha que, ao dimensionar a ilicitude dos objetos da negociação coletiva, em seu art. 611-B, o legislador limitou-se a transcrever as tutelas já contidas nos arts. 7º, 8º e 9º do texto constitucional. Conclui, indicando que, por essas e outras razões, o Brasil foi incluído em 29 de maio de 2018, pela OIT, na lista dos 24 países violadores das suas convenções e normas internacionais do trabalho (MARTINEZ, 2020, p. 1531).

Feitas as considerações atinentes à principiologia, Luciano Martinez dedica um capítulo específico à negociação coletiva, enquadrando seu estudo como fórmula autônoma de solução de conflitos.

Inicialmente, descreve as espécies dos conflitos coletivos de trabalho (utiliza-se da mesma divisão clássica utilizada pelos outros doutrinadores estudados – conflitos econômicos e jurídicos) e aponta que, entre os mecanismos de solução, há a negociação por via direta³⁰, que é feita de maneira autônoma entre os interlocutores, onde há o diálogo e atuação própria deles. Luciano Martinez conceitua a negociação coletiva como:

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. Quando essa atividade é desenvolvida no plano das relações coletivas de trabalho, a negociação é adjetivada, recebendo a qualificação de **negociação coletiva**. (MARTINEZ, 2020, p. 1618)

³⁰ O autor considera como negociação por via indireta a conciliação e a mediação (2020, p. 1615).

Percebe-se que a negociação coletiva é tida como um meio para um fim (instrumento coletivo negociado), atuando como procedimento.

Diferentemente dos demais autores, defende como função da negociação coletiva apenas a aproximação dos litigantes com o objetivo de deslinde do conflito criado e como níveis da negociação os sindicatos (no âmbito da categoria profissional ou econômica) e as federações ou confederações (grau superior e em situações residuais).

Critica essa forma de atribuição das negociações dada pelo sistema jurídico brasileiro, que concentra o poder nos órgãos sindicais, uma vez que acabam produzindo efeitos meramente locais, além de a “contrariar a Recomendação n. 163 da OIT, que sugere a diversidade de organizações sindicais com capacidade de negociar coletivamente” (2020, p. 1619).

Ainda sobre o comportamento sindical indica que ele opera em três fases: na organização (onde se estabelecem os mecanismos de representação e atuação), na contratação (criação do referencial normativo), e na luta (cumprimento do que foi estipulado na contratação). As fases são cíclicas, ao passo, que “a luta gera a negociação, que gera a contratação, que, não adimplida, alterada ou resolvida (pelo advento do termo), gera a luta, que gera a negociação, que produz nova contratação, e assim sucessivamente.” (MARTINEZ, 2020, p. 1620).

Já sobre os instrumentos coletivos negociados, são tido pelo autor como todo documento que celebra o acertamento entre os sujeitos de uma relação coletiva de trabalho e indica como espécies os acordos e as convenções coletivas de trabalho, e disserta sobre o quórum, conteúdo, depósito, registro e arquivo dos instrumentos da mesma maneira que os fizeram os demais autores, reproduzindo os dispositivos celetistas atinentes à temática.

Quanto à natureza jurídica dos instrumentos, classifica-os como contrato coletivo de direito social com atributos análogos aos da lei, uma vez que beneficia e obriga todos da categoria, independentemente de o ajuste coletivo ter sido subscrito por todos. Aponta como características: celebração unicamente mediante participação de entidade sindical representativa da categoria operária (art. 8º, VI, CF); aptidão para produção de efeitos *in pejus*; e a prevalência de seu conteúdo em relação ao do contrato individual de emprego (art. 619, CLT).

Para ele, a grande discussão trazida pela Lei 13467/2017 ao dar ao acordo coletivo de trabalho uma posição hierarquicamente superior ao da convenção coletiva

em qualquer situação (art. 620, CLT). Segundo o autor, isso ocorre em decorrência do princípio da presunção da legitimação dos atos negociais da entidade sindical operária.

Outra discussão que sofreu impacto pela Lei 13467/2017 é a questão da ultratividade das cláusulas normativas com o art. 614, § 3º da CLT que estipula o prazo de vigência da convenção ou acordo em, no máximo, dois anos, vedada sua ultratividade. Para o autor, qualquer convenção ou acordo está regido pela cláusula implícita *rebus sic stantibus*, segundo a qual a modificação substancial dos fatos autoriza a revisão do direito. Pondera, ainda, sobre a importância da ultratividade:

A ultratividade das normas coletivas incentivou e facilitou durante muito tempo o processo negocial, porque as entidades sindicais obreiras tinham um trunfo para forçar o patronato a com elas negociar. Sem ter como vigentes as cláusulas do instrumento coletivo anterior até que um novo seja firmado, os empregadores, decerto, não mais manifestarão interesse no processo negocial. Aos trabalhadores restou apenas a greve num país em que o medo de perder o emprego é a cada instante mais elevado. (MARTINEZ, 2020, p. 1638)

Sobre a possibilidade de negociação coletiva para servidores públicos, acompanha as visões retratadas por Gustavo Filipe Garcia Barbosa e Carlos Henrique Bezerra Leite. Diferentemente dos autores anteriores, aborda a temática da negociação coletiva para Domésticos.

Explica que, embora o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal (com a EC 72/2003) tenha estendido o reconhecimento dos instrumentos coletivos no âmbito das relações de trabalho doméstico, a própria Lei Complementar 150/2015 (que disciplina especificamente o contrato de emprego dos domésticos) não faz sequer referência à negociação coletiva. Ademais, há as dificuldades de formação dos sindicatos patronais:

(...) a grande dificuldade fosse mesmo a de encontrar o oponente nas relações coletivas. Diz-se isso porque os empregadores domésticos de uma determinada cidade ou região não podem ser constrictos a criar uma entidade sindical. Não a criando, as possibilidades jurídicas de negociação coletiva se reduzirão aos acordos coletivos, firmados pontualmente com um ou outro empregador para, por exemplo produzir a alteração do contrato firmado por tempo integral em contrato por tempo parcial. (2020, p. 1642).

Traz, também, um tópico sobre os limites para o exercício da autonomia coletiva sindical.

Entende que os movimentos de resistência são os catalisadores das conquistas sociais e que o Estado deve evitar intervenções capazes de impedir a força catalisadora da liberdade sindical, embora reconheça a existência de situações cuja intervenção se faz necessária. Esclarece o autor a diferença entre intervenção e interferência³¹, elucidando que o Poder Judiciário só deve atuar da primeira maneira, intervindo minimamente no espaço de autorregulação reservado às entidades sindicais. Reitera que

‘intervir minimamente’ não significa ‘jamais intervir’, mas interceder o mínimo possível e suficiente, e sempre no sentido de promover e proteger as potencialidades da liberdade sindical, especialmente a autonomia da vontade coletiva dos entes sindicais, garantindo-se os direitos mínimos já conquistados e, por isso, absolutamente infensos à negociação. Como já se disse alhures, ao tratar do princípio da interveniência mínima.” (MARTINEZ, 2020, p. 1650).

Assinala que é poder-dever interpretar cada disposição infraconstitucional de modo a integrá-la à sistemática constitucional, além de assumir o julgador um papel promocional nos processos de consciência social e coletiva.

Os direitos fundamentais não se encontram na esfera da disponibilidade dos Poderes Públicos e suas restrições estão ligadas ao conteúdo essencial do direito violado. Segundo a teoria absoluta, o conteúdo essencial dos direitos fundamentais tem fronteiras fixas, que são intransponíveis. Saliencia, ainda, que absoluto não significa imutável – logo, apesar de não serem relativizados, os seus conteúdos podem se modificar ao longo dos anos. Já a teoria relativa define que o conteúdo essencial depende das condições fáticas e colisões entre direitos e interesses no caso concreto. O autor acredita que as casuísticas da liberdade sindical se inserem nessa teoria relativista. Em suas palavras:

Não há como o Judiciário deixar de intervir nos direitos de liberdade sindical quando, em seu nome, for comprimido outro direito igualmente fundamental ou for desprezada a plataforma mínima civilizatória. O magistrado, a despeito da redação constante do § 3º do art. 8º da CLT reformada, pode e deve realizar os controles de constitucionalidade e de convencionalidade das negociações coletivas nas situações em que for invocado a tanto. Será, portanto, antijurídico o comportamento negocial

³¹ Para Luciano Martinez, (2020, pp. 1648-1649), na “interferência” o agente atua desautorizadamente com a intenção de influir negativamente no desenvolvimento e, conseqüentemente, no desfecho de alguma atividade. Na “intervenção”, por outro lado, desde que autorizada e legitimada pelo Direito, o interventor corrige rotas, sendo exatamente isso que deles espera. Aliás, a intervenção desautorizada e ilegítima não mais é do que um ato de interferência qualificado pelo abuso de poder.

coletivo que vise aniquilar a intangível base de direitos essenciais construída historicamente pelos trabalhadores.” (MARTINEZ, 2020 p. 1658)

Traça, por fim, as fronteiras para juridicidade do comportamento negocial coletivo ao qual se referiu alhures. São cinco os critérios estabelecidos (MARTINEZ, 2020, pp. 1658-1662):

O primeiro limite ao exercício da autonomia coletiva sindical é de natureza material, uma vez que somente pode a negociação coletiva abranger matérias trabalhistas.

O segundo limite impõe que a negociação só possa ter por objeto interesses transindividuais da categoria por ela representada.

A terceira fronteira é a que não podem os instrumentos coletivos infringir os direitos fundamentais assegurados ao trabalhador na qualidade de cidadão.

O quarto limite impõe não ser possível a violação aos direitos laborais mínimos protegidos por lei. Neste tocante, anota o autor as mesmas observações feitas por Maurício Godinho Delgado sobre direitos de indisponibilidade absoluta e relativa, expostos na subseção anterior.

A quinta fronteira diz respeito à relatividade do contrato, uma vez que os efeitos deles só incidem entre as partes e seus representados, não podendo macular os direitos alheios, inclusive os direitos tributários do Estado.

2.9 AS DISCUSSÕES DA ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

As mudanças do mundo global atingem, substancialmente, as relações de trabalho e trazem consigo a necessidade de análises (em especial pelos estudiosos e aplicadores da ciência jurídica trabalhista) sobre as novas tendências impostas pela contemporaneidade. A Academia Brasileira de Direito do Trabalho cumpre esse papel na discussão e desencadeamento de reflexões na comunidade jurídica, no contexto da teoria jurídico-trabalhista clássica.

Atinente à temática objeto da presente dissertação, as produções da referida entidade³² referentes à negociação coletiva se deram, basicamente, no seu contexto

³² Neste tópico foram utilizadas produções acadêmicas contidas na Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, do biênio 2018-2020, e nos Anais do Congresso Internacional do Trabalho de 2019, da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Cumpre ressaltar que alguns dos autores previamente analisados (a exemplo de Carlos Henrique Bezerra Leite e Luciano Martínéz) compõem a referida Academia, não obstante não constem, nas obras analisadas nesta subseção, artigos de suas autorias.

dentro da reforma trabalhista (direitos disponíveis e indisponíveis para negociação e limitação à atuação jurisdicional na anulação das cláusulas coletivas) e da revolução tecnológica.

Douglas Alencar Rodrigues, em seu artigo “Autonomia negocial e relações de trabalho: a (in)disponibilidade de direitos nas esferas individual e coletiva à luz da Lei 13.467/2017”, propõe, inicialmente, reflexões sobre a autonomia negocial coletiva nos planos individuais e coletivos das relações de trabalho.

No plano individual fala sobre os dois modelos de intervenção (o da regulação estatal absoluta e da disciplina minimalista, sendo este último o grau de intervenção que reserva os direitos mínimos e permite aos autores sociais as demais regulações de suas respectivas relações), e analisa que as opções legislativas de outrora “impôs significativa interdição da autonomia da vontade no plano individual” e que o princípio da proteção tutelou a todos, indistintamente, “sem se ocupar com eventuais situações particulares, ainda que excepcionais, ou mesmo de conteúdo patrimonial ou a natureza das normas jurídicas que eventualmente pudesse ser ajustadas ou alteradas pelo contratante” (RODRIGUES, 2020, p. 121). A Lei 13.467/2017 trouxe exceções e ampliou a autonomia individual em alguns aspectos e delegou aos entes sindicais a tutela de interesses de outros.

Assim, no plano coletivo, faz uma crítica à postura tomada outrora de desrespeito absoluto ao disposto nas leis quando da celebração das normas coletivas, o que dava ensejo a judicialização exacerbada (de reclamações trabalhista individuais) e ruptura da confiabilidade da negociação coletiva, posto que “o pactuado coletivamente não tem valor jurídico, independentemente da natureza ou conteúdo dos direitos negociados, e não deve ser cumprido, pois permanece o ‘terceiro turno’ da disputa a ser trilhado perante à Justiça do Trabalho” (RODRIGUES, 2020, p. 128). Com o advento da Lei 13.467/2017, no plano coletivo, foi dado aos atores sociais papel latente na construção dos conteúdos normativos que devem reger as relações individuais, tendo, inclusive, “avançado em terreno juridicamente perigoso, ao relegar ao campo negocial temas limítrofes, situados entre a defesa da segurança e saúde do trabalho”. Adverte Douglas Alencar Rodrigues, por fim, que outras questões econômicas, sociais, políticas e históricas não podem ser relevadas quando do debate da negociação coletiva pós-reforma: deve ser processado democraticamente,

Para referida seção, selecionou-se às temáticas que abordassem a negociação coletiva nas referidas coletâneas.

transparente, com participação efetiva dos atores envolvidos, além de uma edição de legislação nacional de sustento e fomento à negociação (conforme consubstanciado nas Convenções 98 e 154 da OIT).

Pedro Paulo Teixeira Manus, em seu artigo intitulado “Limitação à atuação do Poder Judiciário na anulação de cláusulas coletivas”, tece comentários sobre a intervenção da Justiça do Trabalho na negociação coletiva.

Entende as negociações como fontes autônomas e a autonomia privada coletiva como fundamento para aplicação dos direitos e obrigações a todos os integrantes de determinada categoria, e, por tal motivo a norma coletiva, com respaldo constitucional, tem força de lei (MANUS, 2020, p. 138).

Percebe que a postura dos tribunais, quando do enfrentamento dos conflitos coletivos, era de cautela, buscando preservar o espaço de diálogo social. Contudo, com a Lei 13.467/2017, especificamente no que diz respeito à atuação do Poder Judiciário nas cláusulas coletivas, entende que o juiz não pode se furtar de examinar o mérito em pedidos que busquem a nulidade da cláusula do acordo ou convenção coletivas.

Ademais, especificamente no que tange ao art. 611-A e 611-B da CLT, a despeito de trazer elenco expresso dos temas objetos (ou não) da negociação coletiva, “não desobriga o juiz da análise, em cada caso concreto, da possibilidade da prevalência do negociado sobre as garantias legais”, cuja análise deve ser feita “à luz da teoria do conglobamento, conforme jurisprudência dominante” (MANUS, 2020, p. 141).

Pontua, ao fim, que sindicatos livres e aptos a desempenhar a representação das categorias é pressuposto essencial à negociação coletiva. A “reforma trabalhista”, ao dispor a facultatividade da contribuição sindical, tornou ainda mais escassos os recursos hábeis a financiar a atividade sindical. Pedro Paulo Teixeira Manus transparece, ao fim, que uma reforma legítima passaria, precipuamente, pelas questões sindicais, para, em seguida, debruçar-se acerca de aspectos atinentes ao direito individual do trabalho.

André Jobim de Azevedo e Vitor Kaiser Jahn, no artigo “A negociação coletiva, a indústria 4.0 e a ‘gig economy’”, apresentam sua análise quanto à relevância negociação coletiva para composição de conflitos laborais decorrentes da Quarta Revolução Industrial.

Os autores acreditam que a negociação coletiva se constitui no canal mais adequado que a espera da normatização estatal para tutela dos trabalhadores digitais da Indústria 4.0. Entende que a negociação tem nítida função de aproximar as normas aplicáveis à realidade e proporcionar as adequações necessárias em minúcias que a legislação heterônoma estatal dificilmente conseguiria chegar” (AZEVEDO; JAHN, 2020, p. 59). Face às inovações tecnológicas, são importantes para os trabalhadores subordinados (posto que os sindicatos devem buscar a atualização do regramento já existente a fim de atualizá-lo às novas demandas) e para os autônomos (tendo em vista a legislação pátria é insipiente na adequação aos novos modelos de prestação de serviços não vinculados à forma subordinada).

Explicam (AZEVEDO; JAHN, 2020, p. 60-62) que a figura da relação laboral especial para os trabalhadores de plataformas digitais merece atenção e interesse legislativo. A OIT já apresenta estudo nesse sentido (incentivando, inclusive, o direito à negociação coletiva aos trabalhadores digitais) e estudos de outras instituições, como a Centre for European Policy Studies, que indicam a necessidade de representatividade à categoria. A presença de associações destes trabalhadores já é um forte indicativo da união da classe (apesar de as associações não exercerem atribuições específicas de sindicato, como organização de greve e promoção da negociação coletiva), embora careça de organização da categoria patronal.

As novas realidades trazidas pela revolução tecnológica impelem a academia jurídica laboral à reflexão e reconfigurações dos institutos e suas funções dentro desta ciência para tutela dos direitos de seus trabalhadores, sendo a negociação coletiva importante ferramenta também neste novo cenário de conflito entre capital e trabalho.

Um itinerário seguido pela maioria dos autores brasileiros que integra a teoria jurídico-trabalhista clássica, uma vez que essa mesma maioria integra a prestigiada Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

3 PANORAMA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NAS DOUTRINAS JURÍDICO-TRABALHISTA EUROPÉIAS E LATINO-AMERICANAS

3.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA DOUTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA EUROPEIA

3.1.1 Doutrina portuguesa

O heterogêneo universo das relações trabalhistas impulsiona os elementos jurídicos-formais a acompanharem suas exigências sociais e é responsável pelo movimento da regulamentação coletiva.

A regulamentação coletiva de trabalho portuguesa, como pontua António Monteiro Fernandes (1998, pp. 748-760), abrange os instrumentos autônomos (contratos coletivos, acordos coletivos, acordos de empresa e acordos de adesão estão entre as categorias previstas pelo ordenamento jurídico português), de natureza administrativa, heterônomas e decisões arbitrais (considerados pelo autor como semiautônomas).

A negociação coletiva, em suas palavras,

não se reconduz a um processo de elaboração periódica de um complexo normativo acabado e destinado a vigorar intacto durante um certo período, mas a um método consensual de produção normativa teoricamente ininterrupta, ao sabor das exigências concretas que se suscitam e dos conflitos que vão se manifestando. (FERNANDES, 1998, p. 751)

O ápice de sua expressão, em Portugal, se deu através das portarias de regulamentação (revisto no art, 36º, ss, LRCT), entre 1975 e 1980, e se limitaram a alterar tabelas salariais e a ajustar outros benefícios remuneratórios (FERNANDES, 1998, p. 748-749).

No quadro internacional, o autor português indica a existência de instituições para intervenção e fomento nos processos de regulamentação coletiva e que estas seguem movimento dos países europeus em torno da ideia de consubstanciação de negociação coletiva em âmbito transnacional.

Os moldes da negociação, segundo António Monteiro Fernandes, não obedecem a um padrão único: são modeladas, em cada momento, por opções de política contratual das organizações sindicais e patronais, e de política laboral dos

Governos. Apontam para níveis mais ou menos elevados de intervenção administrativa na regulamentação do trabalho, independentemente de qualquer modificação do quadro legal existente. (1998, p. 747)

3.1.2 Doutrina espanhola

A expressão negociação coletiva, para os autores espanhóis Antonio Martín Valverde, Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez e Joaquín García Murcia (1997, p. 330 – tradução livre), tem três acepções estritamente relacionadas entre si: a primeira (e de uso mais frequente) delas designa uma sequência de atividades de comunicação, pressão e persuasão desenvolvida por determinados sujeitos, com propósito de regulamentar certas relações sociais [“método ou procedimento de negociação”]; a segunda para designar o conjunto de convênios, pactos e acordos coletivos de trabalhos alcançados por determinado âmbito [“estrutura da negociação coletiva”]; e, por fim, a terceira expressão que se refere às regras ou pautas preestabelecidas pela lei ou pelas próprias partes negociadoras para a determinação dos sujeitos, objetos, procedimento e estrutura da negociação coletiva de trabalho [“sistema de negociação coletiva”].

O jurista espanhol Jose Luis Monereo Perez ensina que os conflitos coletivos do trabalho emanam do desenvolvimento das relações laborais e são consequência da contraposição de interesses entre os atores sociais envolvidos (1996, p. 257) decorrentes da autotutela coletiva.

Esclarece, ainda, que os procedimentos pacíficos de solução do conflito (como são os casos da mediação, conciliação e arbitragem) não devem ser confundidos com os procedimentos de pressão coletiva (como é o caso da greve). Os meios de solução de conflito são incentivados e amparados pelo direito, especialmente as soluções extrajudiciais, que evitam a excessiva judicialização (MONEREO PEREZ, 1996, p. 259).

A autonomia coletiva, no âmbito do Direito do Trabalho espanhol, ganha natureza e espaço não ocupado pelas leis em outros ramos jurídicos, e é tido como um poder normativo originário reconhecido aos grupos sociais. Já a negociação coletiva vem garantida no texto constitucional espanhol (em seu artigo. 37.1), e é encarada como fonte, uma vez que se constitui um princípio fundamental do

ordenamento trabalhista moderno o reconhecimento do pluralismo jurídico das fontes do Direito. (MONERO PEREZ, 1996, pp. 261-262 – tradução livre)

O caráter aberto e flexível do modelo constitucional de negociação coletiva espanhol permite uma constante adaptação da negociação (e seus produtos jurídicos) às respostas exigidas pelas transformações do processo social, que, na visão do autor, contrasta com o modelo de contratação coletiva desenhado no Estatuto dos Trabalhadores espanhol. Jose Luis Monereo Perez indica que o propósito do legislador do Estatuto era estabelecer um instrumento negocial forte, com eficácia normativa geral (“erga omnes”), e, para tanto, estabeleceu um sistema rígido, com forte intervenção e controle estatal. (1996, pp.266-267).

Observa que nos últimos anos há um movimento de descentralização da negociação, moldado ao sistema econômico integrado da União Europeia, “neocorporativista médio caracterizado por um sistema de concertación social más institucionalizada y un modelo pluralista de ‘empresa participada’, como exigência de los cambios estructurales y garantizar la competitividade” (MONEREO PEREZ, 1996, p. 271).

Essa conversão da negociação em mecanismo chamado a contribuir para redefinição permanente do sistema de relações laborais e do mercado restou consolidada, em seu sentir, com a reforma levada a Cabo pelas Lei 11/1994 e pelo novo Estatuto Espanhol dos Trabalhadores de 1995³³.

As negociações coletivas são consideradas, “en Derecho Transnacional, un derecho fundamental o humano, del mismo nivel que el de sindicación” e “significa el punto más brillante de todo un heterogéneo conjunto de actuaciones horizontales entre las partes colectivas con el nombre de diálogo social”. (AVILÉS, 2013, p. 292)

3.1.3 Doutrina francesa

Na França, a negociação coletiva é um dos elementos centrais da dinâmica do direito do trabalho. Conforme explica o autor francês Jean-Claude Javillier (1988, pp.

³³ O autor aponta, em três aspectos, alguns dos retrocessos sofridos pela negociação coletiva com a referida reforma: enfraquecimento da negociação em âmbito supraempresarial e das grandes centrais sindicais, maior dispersão e diversificação das condições de trabalho (que podem afetar na segurança dos instrumentos coletivos), predisposição de medidas normativas que tendem a desestruturar ou desarticular o sistema negocial e sindical, dentro outros (MONEREO PEREZ, 1996, pp. 273 e ss)

234-237), as concepções francesas do sindicalismo e da negociação coletiva são distintas.

Do lado patronal, destacam-se a necessidade de paz social e compromissos; do lado sindical, as análises variam simultaneamente entre a concepção centrada na intervenção do Estado nas relações trabalhista (prevalecendo a heteronomia sobre a autonomia normativa dos parceiros sociais) e a concepção da autonomia privada enquanto pedra fundamental do direito do trabalho.

As divergências entre concepções apresentavam uma única convergência: a negociação só poderia melhorar as condições do trabalhador, conduzindo ao “sempre melhor social”. Rememora o autor Jean-Claude Javillier, que o direito à negociação, apesar de previsto no direito interno a partir do Preâmbulo da Constituição de 1946 (e retomada na Constituição Francesa de 1958), já prevêem derrogação *in peius* a partir de 1982, no Código do Trabalho francês. (1988, p. 235-236).

A derrogação de direitos, contudo, se submete à uma ordem pública social. Sobre o tema, fala *Alain Supiot*:

A via pública consiste em submeter os contratos de trabalho a uma ordem pública de proteção, cuja característica essencial é compensar a subordinação pela atribuição de direitos inerentes à mera qualidade de trabalhador (...) e contribuem para forjar uma identidade colectiva dos trabalhadores assalariados. (2016, p. 181)

O autor francês (2016, pp. 182-197) explica que o público e o coletivo encontram-se estreitamente ligados na cultura jurídica francesa. A autonomia coletiva não se desenvolve contra ou apartada da heteronomia estatal. Muito pelo contrário: é amparada pelo Estado.

Traz, segundo ele, duas consequências: a ambivalência do coletivo (a ideia de estatuto coletivo dos trabalhadores imposto unilateralmente pelo Estado versus esfera de autonomia coletiva garantida pelo Estado aos interlocutores sociais) e o fato de que as liberdades coletivas são destinadas à compensação da subordinação individual.

Sobre a complexa construção jurídica das negociações coletivas nascidas da tensão entre subordinação e liberdade individual na relação de trabalho, apresenta:

(...) um estatuto (colectivo) encontra-se alojado no contrato de trabalh/o (autónomo e individual) pela submissão deste contrato a uma ordem pública (heterónoma e colectiva) que dá lugar a um direito convencional (autónomo

e colectivo). O individual e o colectivo não são, pois, separáveis um do outro, pois trata-se de duas dimensões de uma mesma relação jurídica. A invenção da dimensão colectiva permitiu sair do dilema da subordinação voluntária, restituindo ao assalariado a sua qualidade de sujeito livre, sem repor em causa a sua situação subordinada: dá-se-lhe no plano colectivo a autonomia de que ele é privado no plano individual. (SUPIOT, 2016, p. 184)

Eis o panorama da doutrina jurídico-trabalhista francesa consultada.

3.1.4 Doutrina italiana

O autor italiano Gian Carlo Perone aponta que um dos traços característicos do Direito do Trabalho consiste na presença, entre suas fontes, além das leis e dos regulamentos estatais, de contratos coletivo que introduzem disposições que regulam as relações de trabalho.

A regulamentação coletiva é decorrente da autonomia coletiva³⁴ e segue a normativa estatal, mas, tende a substituí-la, conquistando posição privilegiada no tocante às matérias por ela disciplinadas. (PERONE, 1996, p.22).

A natureza e eficácia dos instrumentos oriundos da negociação coletiva variam no espaço e no tempo, de acordo com o ordenamento jurídico dos Estados, e constituem em

elemento de grande importância política e constitucional. De um lado, revela a importância alcançada, no plano do ordenamento jurídico, pelo movimento sindical; de outro, põe em discussão o princípio, no qual se funda o Estado moderno, do monopólio legislativo (e mais geralmente normativo) da soberania estatal. (PERONE, 1996, p. 17)

Apointa, contudo, que na Itália, assim como na Irlanda, Reino Unido e Dinamarca, não há uma definição legislativa geral dos contratos coletivos, embora presente, na própria lei, referência ao contrato coletivo (para finalidade de garantia, apoio ou limitação do instituto), pressupondo sua validade na experiência jurídica italiana (PERONE, 1996, p. 36).

Avalia, também, que o papel e a presença forte dos sindicatos italianos nas negociações são fortes elementos da relevância dos contratos coletivos no Direito do

³⁴ Considera o autor, neste ponto, que a autonomia coletiva se trata do poder do sindicato dos trabalhadores de concluir com a correspondente organização da contraparte (até mesmo empresas individuais) contratos coletivos que vinculam a validade dos acordos individuais (PERONE, 1996, p. 17)

Trabalho contemporâneo. A ausência de uma legislação orgânica em matéria de contratos coletivos dentro da realidade jurídico-trabalhista italiana também não impede a existência de leis, de conteúdo mais amplo, que apontem aspectos particulares da contratação coletiva.³⁵ (PERONE, 1996, pp. 38-44).

3.2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA DOUTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA LATINO-AMERICANA

3.2.1 Doutrina cubana

Na obra *“Derecho Laboral – Parte Especial”*, produzida pelos acadêmicos cubanos Dr. Leocadio Pascual Diáz, Elia Santiago Espinosa, Rosa Zamorano Leiro, Dra. Laura Miñoso Fernández, Cristóbal González Izquierdo e Dr. Antonio Catalá Hernández, da Facultad de Derecho da Universidade de La Habana, assinalam que as negociações coletivas tiveram sua origem no sistema capitalista cujo objetivo principal era regular as relações antagônicas entre as classes sociais. Para eles, os contratos ou convênios coletivos (que são a materialização da negociação coletiva) são uma clara manifestação da luta de classe (DIÁZ et al., 1986, p. 122) e seus alcances dependiam das forças empreendidas pelos movimentos sindicais.

As medidas legislativas cubanas, portanto, foram resultado da luta secular do proletariado, e os contratos “no es otra cosa que um pacto, tienen la finalidad de conciliar volutandes, por ser antagónicos los intereses de las partes convenientes” (DIÁZ et al., 1986, p. 123). Assinalam os autores que a negociação coletiva, no contexto de uma sociedade socialista, sofre mudanças:

como consecuencia de los cambios revolucionarios ocurridos y del proceso de construcción de la sociedad socialista, la negociación colectiva en Cuba deja de tener un carácter antagónico y constituye una forma de participación de los trabajadores en la organización y dirección de la producción y los servicios – que refleja las relaciones de colaboración que existen entre administración y trabajadores. El convenio colectivo de trabajo es una obligación o un deber que se contrae por ambas partes, que en este caso no tienen intereses contrapuestos y cuya finalidad la encontramos en el logro del cumplimiento del plan de producción o de servicios. En este caso la administración no es más que un representante de todo el pueblo a quien se

³⁵ Acerca de normas pertencentes ao ordenamento jurídico italiano que consistem em intervenções legislativas particulares em matéria de contratos coletivos, Gian Carlo Perone (1996, pp. 41-42) demonstra diversos diplomas em que o legislado considerou seu dever intervir de acordo com diversas situações históricas, econômicas e sociais.

le ha encomendado administrar los bienes, a los fines de su gestión más eficaz. (DIÁZ et al., 1986, pp. 123-124)

Portanto, as negociações coletivas, na visão desta doutrina cubana, vão muito além de uma imposição contratual entre as partes contratantes: trata-se de um imperativo ideológico, pautado na consciência de classe que move ambos interlocutores sociais a contratar esse compromisso com a sociedade.

3.2.2 Doutrina chilena

O autor chileno Guido Macchiavello Contreras indica que o pacto coletivo (assim como a negociação coletiva) surge de um quadro sociológico decorrente revolução industrial moderna.

Entende que o contrato coletivo é um fenômeno social que tem como propósito corrigir as disparidades das partes que compõe o contrato de trabalho e ser instrumento de paz social e que

es un acto jurídico complejo, estipulado por los sujetos colectivos profesionales, con el objeto principal de regular los intereses colectivos profesionales económicos de sus respectivas colectividades, por medio de reglas a las cuales deben ajustarse (MACCHIAVELLO CONTRERAS, 1989, p. 142).

Trata-se de uma figura jurídica nova: amplia o espaço da autonomia de vontade e tem caráter normativo. Acredita ser normativo porque determina obrigatoriamente (e preventivamente) as regras que devem conter os contratos individuais, subordinando a vontade dos sujeitos individuais, e instrumental e estruturado segundo os caracteres de generalidade e abstração inerentes à lei.

O autor apresenta algumas características que relevam sua natureza única (MACCHIAVELLO CONTRERAS, 1989, pp. 147-157): contratualidade; regulamentação de interesses coletivos; representação dos interesses coletivos; proteção laboral; normatividade; caráter solene ou formalidade.

A inquietude quanto à hibridez do contrato coletivo, segundo Guido Macchiavello Contreras, vem contida na própria legislação, quando “se habla, de ‘acuerdo’, de negociaciones colectivas con normas de derecho público, de normas ‘comunes’ (arts. 315,325 y sgtes, 316 y otros)” (1989, p. 392).

Traz, por fim, reflexões de que os instrumentos coletivos de trabalho decorrentes das negociações coletivas podem ser um fator de progresso, harmonia e desenvolvimento social, mas que, para tanto, são necessárias a promoção de condições idôneas aos sujeitos coletivos e que as normas (objeto dos contratos) sejam adequadamente utilizadas pelos contraentes.

3.2.3 Doutrina uruguaia

O uruguaio Francisco de Ferrari conceitua que contrato ou convênio coletivo de trabalho

desde un punto de vista material, es una reglamentación de las condiciones del trabajo, pactada por escrito, entre uno o varios patronos o una o más organizaciones patronales, e, por la otra parte, por una o varias organizaciones de trabajadores. (1974, p. 377)

Do ponto de vista formal, as definições variam de acordo com autores e países uma vez que as legislações não são similares sobre a matéria e que a própria natureza jurídica dos convênios coletivos é controvertida.

Afirma, ainda, que a prática dos contratos ou convênios coletivos de trabalho são produtos das projeções revolucionárias das organizações obreiras e que não resta dúvida de que o desenvolvimento do instituto tem favorecido a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, novos modos de trabalho e ideias econômicas. (DE FERRARI, 1974, p.338),

Não obstante reconheça a importância dos convênios (e conseqüentemente da negociação como forma de fomento ao diálogo social dos interlocutores coletivos), registra que no ordenamento jurídico uruguaio não há legislação, de caráter geral, que contemple sua regulamentação (DE FERRARI, 1974, p. 288) e que essa lacuna deixa os convênios ou contratos coletivos de trabalho em situação questionável e com valor limitado.

3.2.4 Doutrina argentina

O autor Luis Ramírez Bosco, ao explicar a razão de ser das negociações coletivas, indica que a proteção dada aos trabalhadores se dá por duas vias

normativas: a primeira delas é através das normas públicas, de aplicação imperativa; e a segunda é produto da autonomia privada

Neste ponto, a negociação coletiva é encarada como “modificación del derecho común y como uno de los institutos especiales del derecho del trabajo”, (BOSCO, 2004, p. 533) no qual a habilitação jurídica para um diálogo igualitário é restaurada, uma vez que no âmbito da coletividade há capacidade de negociação equânime por parte do trabalhador.

As motivações para admissão da negociação, para ele, são bem mais próprias de um estudo histórico que jurídico. Explica que a preponderância do direito coletivo do trabalho ou do direito público está relacionada ao estado de evolução de cada país:

En líneas generales, se puede afirmar que la expansión del derecho colectivo corresponde a un desarrollo económico y social mayor y que, en cambio, el uso preferente del derecho público da cuenta de situaciones económicas poco dinámicas y de ciertas dificultades para lograr acuerdos estables y espontáneos. Esta diferencia se refleja también en el trabajo científico, y es frecuente que las obras especializadas en los países desarrollados dediquen un mayor espacio al derecho colectivo, aun con preferencia sobre el llamado ‘individual’ (BOSCO, 2004, p. 535)

Ainda sobre as tendências de utilização da norma coletiva, traz críticas sobre a elevada atenção dada às formas de sindicato e de habilitação jurídica das coletividades laborais nos ordenamentos jurídicos. Entende que a acumulação de poder dada às entidades sindicais constitui um fenômeno extrajurídico e quase político.

Dessa maneira, analisa-se a questão a partir da organização sindical e não das normas sobre negociação coletiva. Em seu entendimento, o raciocínio ordenado da matéria deve seguir a lógica inversa: define-se, primeiramente, o tipo de negociação almejada para sociedade para, em seguida, definir-se o tipo de estrutura sindical que melhor se adequaria ao modelo de negociações elegidos (BOSCO, 2004, pp. 535-536).

4 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA BRASILEIRA

4.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

Para o Professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, a negociação coletiva é gênero, por intermédio do qual “se irradiam várias espécies ou modalidades de instrumentos para solução dos conflitos coletivos do trabalho, sendo as convenções e os acordos coletivos algumas dessas modalidades” (2005, p. 261), ainda sendo possível a inclusão dos pactos sociais, as negociações tripartites e transnacionais.

Vislumbra que a contradição enfrentada pela doutrina clássica aparece quando tentam manter, no mesmo âmbito, gênero (a negociação coletiva) e seus mecanismos ou processos (convênios, convenções, acordos, contratos coletivos, pactos, ajustes, etc). Em seu entendimento, todos eles se enquadram dentro de negociação coletiva, mudando-se apenas os âmbitos pessoais, materiais, temporais e espaciais de validade, vigência e eficácia da norma produzida.

Considera que a doutrina dominante apresenta outros equívocos quando da tratativa da negociação coletiva:

a) vincula o processo de formação da norma trabalhista aos interesses dos trabalhadores individualmente considerados; b) o predomínio da doutrina de vinculação do processo negocial às conquistas que se inserem e resplandecem nos contratos individuais de trabalho está em desacordo com a tendência típica da sociedade pós-industrial com respeito a: políticas gerais direcionadas à preservação dos empregos; do meio ambiente; das políticas públicas encaminhadas à formação profissional contínua; da redução das jornadas; das diversas alternativas de benefícios e concessões aos empresários, em termos de impostos e cargas sociais, para desencadear a ampliação do mercado de trabalho; c) nessa direção aparecem, ainda, na experiência doutrinária, outros conceitos como: “ajuste”, “pactos sociais”, negociações tripartites que não passam de esferas mais amplas de negociação coletiva, inclusive quando, depois de pactuados, possam transformar-se em norma jurídica proveniente do processo estatal. (ANDRADE, 2005, pp. 261-262)

Explica que o processo negocial sempre foi fonte prioritária do Direito do Trabalho. Uma vez que o Direito do Trabalho surgiu das lutas operárias e da capacidade de organização coletiva de seus agentes sociais, esse ramo da ciência jurídica tem na formação da norma, através deste processo não convencional, atípico e revolucionário, que ingressa no subsistema jurídico-trabalhista para disciplinar as

relações individuais e realimentar o seu próprio sistema (2005, pp. 363-365), a sua fonte primordial.

O aspecto revolucionário a que faz menção diz respeito ao fato de que, até hoje, “a sociedade civil organizada, por meio dos seus interlocutores sociais válidos, não está legitimada para, diretamente, alterar os subsistemas jurídicos existentes, tal como acontece no Direito do Trabalho” (ANDRADE, 2017, p. 93).

A teoria civilista encontra dificuldade em classificar a natureza jurídica do fenômeno negociação coletiva porque não se trata de um instituto que lhe pertence. É um contrato que não é assinado pelas partes diretamente (mas sim pelos sindicatos) e que é, ele em si, a norma. Não conseguem enquadrá-la nas teorias do mandato, gestão de negócios, estipulação em favor de terceiros, dentre outros.

Atualizando a afirmação de Carnelutti que advoga a tese de sua natureza híbrida, que diz que a negociação coletiva tem “corpo de contrato e alma de lei”, o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade entende que tem “corpo e alma de lei”:

Tal será o argumento para interpretar este modelo revolucionário de produção de norma e seu impacto, que nada tem a ver com a possibilidade de criação do direito, na chamada concretude normativa – kelseniana -, por parte do poder judiciário e que se dá a parti da subsunção – aplicação da norma ao caso concreto, para criar direito específico (ANDRADE, 2017, p. 94).

Refere-se, portanto, à negociação coletiva enquanto processo não estatal de formação da norma trabalhista, que, conforme já exposto, com seus âmbitos (pessoal, material, espacial e temporal de validade) ingressa no subsistema jurídico para reatualizá-lo. Contudo, aponta, que, nesse aspecto, a doutrina clássica também está em dissonância com as propostas apresentadas pela teoria social crítica e os movimentos sociais contemporâneos: primeiro porque circunscreve o seu campo de produção, vigência e eficácia ao restrito mundo do trabalho dependente e ao sindicalismo obreirista; em seguida porque admite as suas diversas modalidades apenas (e quando muito) àquelas mesmas relações individuais e coletivas (2008, p. 114).

Nesse contexto, sua proposta teórica formula-se na integração da negociação coletiva à concepção dialógica fundada na ética dialético-discursiva, na qual se buscam consensos moralmente válidos (por meio de um mínimo de éticos compartilhados) para construção de normas de convivência que divirjam das impostas pelo ultraliberalismo hegemônico e individualista. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

indica que o fundamento para os novos princípios é ética mínima de justiça, como ética da sociedade civil, já que a Sociedade do Trabalho estará vinculada a uma concepção de sociedade pluralista. Portanto, é legitimada para desencadear um discurso comunicativo dirigido a conhecer o que é moralmente correto, a partir dos mínimos éticos que a compõem e dizem como devem articular-se as éticas de máximo (2005, p. 352), mas tudo a ser construído por meio da luta e da consciência de classes.

É a partir dessa construção que o autor reescreve os princípios do Direito do Trabalho³⁶. Busca inverter a perspectiva da doutrina clássica – trazendo as relações sindicais ao destaque que lhe cabem como prioritárias -, começando pelo Princípio da Prevalência das Relações Sindicais sobre as Relações Individuais e terminando com o Princípio da Prevalência do Processo Negocial de Formação da Norma sobre o Processo Estatal dentro de uma Comunidade Real de Comunicação. Em atenção à temática objeto da presente dissertação, analisar-se-á este último princípio, sempre relacionando este processo, repita-se, à luta e à consciência de classes.

4.1.1 Princípio da prevalência do processo negocial de formação da norma sobre o processo estatal dentro de uma comunidade real de comunicação

A validade deste princípio parte da ideia, segundo a qual, este campo do direito surge da luta coletiva. Desse modo, a produção de norma, através deste princípio, depende, precipuamente, da presença de interlocutores sociais válidos (as entidades sindicais) dialogando em grau de simetria. Reconhe que a crise que abate este processo de formação da norma decorre das crises que se abatem sobre o sindicalismo contemporâneo. Tais crises do sindicalismo, decorrência do ultraliberalismo global e de seus ataques aos direitos sociais, tem diversas razões:

- a) as práticas organizativas de articulação, comunicação e combatividade estão em desacordo com a moderna tecnologia da comunicação e da informação;

³⁶ O autor (2008) aponta, em obra específica sobre a temática (“Os princípios de Direito do Trabalho e seus fundamentos teóricos-filosóficos: problematizando, refutando e deslocando o seu objeto”) como novos princípios: a) Princípio da Prevalência das Relações Sindicais sobre as Relações Individuais; b) o Princípio da Democratização da Economia e do Trabalho Humano; c) Princípio da Proteção Social; d) Princípio do Direito do Trabalho Como Categoria de Direito Humano Fundamental; e) Princípio da Prevalência do Processo Negocial de Formação da Norma sobre o Processo Estatal dentro de uma Comunidade Real de Comunicação.

- b) Não encontram uma saída organizativa e discursos comunicativos que vão além das fábricas, das organizações produtivas, dos trabalhadores formais e dos limites territoriais do Estado-Nação;
- c) excluem os sem-terra, os sem-teto, os autônomos, os clandestinizados, os trabalhadores das chamadas empresas de economia social ou solidária, os desempregados e os não empregáveis, os novos movimentos sociais libertários;
- d) não incorporam como prioritária as verdadeiras causas, as origens das novas desigualdades e injustiças sociais, como: o modelo de globalização excludente; o novo capitalismo financeiro; as dívidas internas e externas dos países pobres e em desenvolvimento; o poder da tecnologia da informação e da comunicação; a fome no mundo; os excluídos de todos os hemisférios; a nova geopolítica global. (ANDRADE, 2008, p. 244)

Estuda estes fenômenos, sobretudo, por meio de um diálogo com as demais teorias sociais e, particularmente, com as teorias dos novos movimentos sociais, o que se torna imprescindível para entender o significado das lutas coletivas do presente e sua importância para este princípio.

Assim sendo, enquadra a negociação coletiva no contexto dos princípios do Direito do Trabalho, e deixa transparecer que este pressuposto teórico se dirige à formulação de uma teoria que esteja sincronizada com a emancipação da força do trabalho ao capital e não com a sua legitimação e reprodução.

Não deixa de reconhecer a negligência da doutrina jurídico-trabalhista clássica no que diz respeito a uma versão analítica interdisciplinar sobre o sindicato e o sindicalismo e o papel que ele deve assumir como protagonista das lutas, da articulação com os demais movimentos sociais e na produção negocial de norma que, agora, deve suplantá-lo o chão da fábrica.

Acredita que ao não dialogar com outras teorias sociais não pode ter uma visão estruturante do fenômeno associativo, especialmente aquela que serviu de base para o seu próprio reconhecimento: a luta simultaneamente reformista e revolucionária; o tempo e o espaço em que este fenômeno surgiu: a Sociedade Moderna centrada num modo específico de produção – o Modo de Produção Capitalista que subordina a Força do Trabalho ao Capital.

Entende ser imprescindível uma “re-socialização, a ser instituída dentro dos padrões de linguagem, individualidade e sociabilidade da cultura pós-moderna” e o cumprimento e o respeito dessa nova pauta ou agenda social exigem, como condição de possibilidade e efetividade, que os cidadãos assumam uma atitude determinada: “uma atitude dialógica, própria de um ‘ethos dialógico’, tal como, em nossos dias, o desenha a ética comunicativa” (ANDRADE, 2008, pp. 246-247)

Procurou inverter a proposição analítica sobre o processo comunicacional defendido por Habermas e Adela Cortina e se aproximar da dialética marxiana: a simetria exigida, para adoção de um diálogo entre interlocutores sociais válidos, pressupõe: a) que este diálogo se institua no âmbito coletivo e não intersubjetivo; b) tratar-se de uma modelo de sociedade centrada em relações sociais inerentemente contraditórias; c) para o enfrentamento desta inerente contradição, faz-se necessário envolver todos os interlocutores sociais válidos representativos das classes sociais devidamente afetadas (2008, pp. 247-249)³⁷.

O espaço global, onde se move a sociedade contemporânea, exige instâncias globais para a produção de regras de convivência com a participação efetiva dos interlocutores válidos. Mas a construção efetiva - não simbólica - de uma comunidade real de comunicação, tal como exige a ética dialético/discursiva, depende da reconstrução da autonomia privada coletiva. Esta, por sua vez, aponta para um novo modelo de sindicato que se proponha articular a sociedade do trabalho em toda sua plenitude, o que implica negar a postura exclusivista de representação e condicionada aos trabalhadores subordinados rumo à conquista de um espaço geográfico além do que fora concebido pela nação-Estado e seus rígidos princípios de soberania e territorialidade.

Um diálogo coletivo entre categorias profissionais e econômicas a ser instituído nos espaços locais, regionais e supranacionais. Uma simetria que implica o reconhecimento da força coletiva daquelas, sem a qual não poderá haver diálogo simétrico. A partir dele, e não como sempre imaginou a doutrina clássica, é possível vislumbrar a possibilidade de diálogos intersubjetivos a serem instituídos nos planos individuais – puros, homogêneos e difusos.

A própria Organização Internacional do Trabalho, conforme ressalta o autor, já vem apontando para essa nova articulação dos sindicatos, em nível planetário. Aponta o aparecimento dos convênios coletivos e a recepção, por parte da entidade, das negociações coletivas como indicativo da tendência:

A negociação coletiva, que foi considerada um espaço privilegiado para o “avanço das conquistas dos trabalhadores assalariados”, deve ser agora

³⁷ Everaldo Gaspar Lopes de Andrade cita, em seu livro que está no prelo (2021), a greve dos camponeses de Pernambuco, levada a efeito em 1979, na qual 200.000 operários paralisaram a atividade produtiva chave no estado de Pernambuco. Tratava-se da força dos camponeses de Pernambuco, dialogando com o poder econômico dos usineiros. Para ele, havia uma simetria que hoje não se estabelece diante da flexibilização, terceirização, clandestinização e desemprego estrutural.

considerada como o espaço privilegiado das transformações sociais, de ruptura entre o modelo capitalista de estado e de sociedade e o modelo que os excluídos, os marginalizados e os assalariados de todo o gênero – da mão-de-obra formal mecanizada àquela intelectual e científica, que também venderam a sua força de trabalho - querem para viverem felizes e desfrutarem desses avanços que eles próprios construíram com sua força, sua sensibilidade e inteligência. (ANDRADE, 2008, p. 248)

Entende que ter consciência dessas mudanças estruturais é imprescindível para admitir a construção de uma nova cultura organizativa, comunicativa e de práticas individuais e coletivas de trabalho, e corrobora para inclusão dessa experiência típica e única do Direito do Trabalho (que é a negociação coletiva), na categoria de princípio dentro da nova teoria geral para este ramo do Direito.

Como prevê uma greve de dimensão planetária, prevê também a possibilidade de uma negociação coletiva supranacional.

4.1.2 A farsa da “prevalência do negociado sobre o legislado” no contexto da hermenêutica estruturante

Ao analisar a “reforma trabalhista”, indica que o fenômeno não pode ser visto como fato isolado, como simples iniciativa parlamentar brasileira. Trata-se do cumprimento de promessas feitas ao grande capital, fatura paga pelos poderes executivos e legislativos pátrios, sob o “falacioso discurso de que viria para tirar o país da crise econômica em que se encontra metido e desencadear a retomada de empregos”. (ANDRADE, 2018)

Deve, em realidade, ser analisada como alternativa teórica trazida pelo capitalismo global, e como consequência decorrente dele. Não pode ser revestida pela mesma ideia equivocada – comumente trazida pela doutrina jurídica trabalhista clássica – que aponta fenômenos como a terceirização, flexibilização e desregulamentação como causas das metamorfoses do mundo do trabalho. Contudo, uma vez que já instalada no ordenamento jurídico pátrio, cabe “aos juristas encontrar mecanismos hermenêuticos para superar suas antinomias e suas flagrantes inconstitucionalidades”, e, caminhando nessa direção, propõe o que chama de hermenêutica estruturante.

Em seu artigo intitulado “A ‘Reforma Trabalhista’: entre a iniquidade e a intolerância, uma contribuição hermenêutica para sua adequada compreensão”, o jurista explica que os princípios do Direito do Trabalho são fundamentos de validade

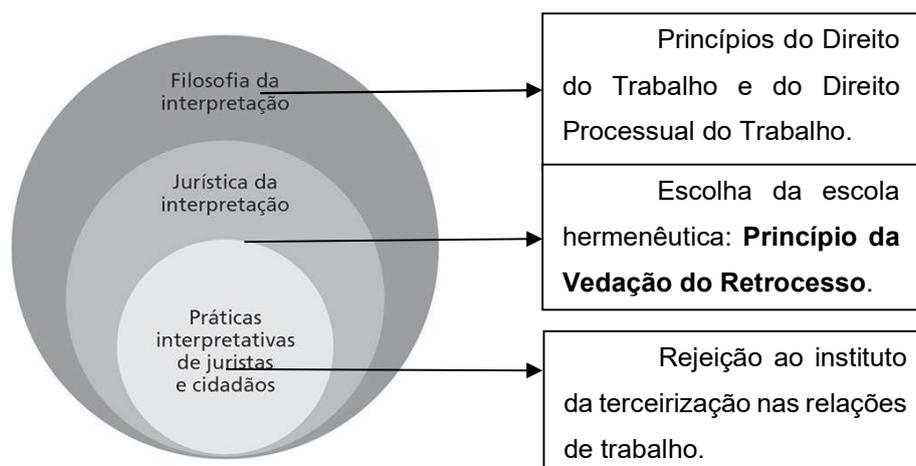
deste campo. Apresenta no âmbito do Direito Material do Trabalho e no âmbito do Direito Processual do Trabalho como princípios nucleares, respectivamente, o Princípio da Proteção e o Princípio da Desigualdade das Partes. Segundo Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, uma vez estabelecidos esse vínculo principiológico, “cabe ao intérprete escolher ou optar por uma corrente hermenêutica que atenda àquelas duas dimensões – ponderação alexyana, não retrocesso dos direitos fundamentais, da indenidade, positivismo etc.”

Pela Hermenêutica Estruturante, proposição lançada por Diego López Medina, que “destaca a confluência entre filosofia da *interpretação*, a *jurística da interpretação* e as *práticas interpretativas de juristas e cidadãos*” (ANDRADE *apud* MEDINA, 2018). Explica que:

Por meio desta *hermenêutica estruturante*, que relaciona o Princípio da Proteção Social – do Direito do Trabalho – ao Princípio da Desigualdade das Partes - do Direito Processual do Trabalho – é possível inserir, quando se ingressa no sistema e nos subsistemas jurídicos de determinado país ou no plano supranacional, escolher uma corrente hermenêutica já existente para, a partir dos fundamentos de validade daqueles dois campos do direito (Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho), aplicá-la ao caso concreto. A exigência: que a escola hermenêutica escolhida seja recepcionada por aquele *a priori*, ou seja, pelos princípios daqueles dois ramos do direito, posto que eles aparecem, repita-se, como fundamentos de validade dos mesmos. Logo, é no campo da FILOSOFIA DA INTERPRETAÇÃO que se tem a legitimidade para o exercício da JURÍDICA DA INTERPRETAÇÃO aplicável ao caso concreto e, assim, buscar a concretização dos direitos constitucionais fundamentais ou para a afirmação dos direitos individuais, metaindividuais e coletivos ou sindicais do trabalho. (ANDRADE, 2018)

Vários pesquisadores³⁸ fizeram uso da referida teoria em seus trabalhos acadêmicos, a exemplo do professor André Felipe Torquato Leão (2017, pp. 124-126), que refutou a aplicação do fenômeno da terceirização à realidade jurídica brasileira através desta escolha hermenêutica. A reprodução do gráfico utilizado auxilia no entendimento da proposta que é apresentada por Everaldo Gaspar Lopes de Andrade:

³⁸ Dentre os autores do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco, além do trabalho do Professor André Felipe Torquato Leão, as lições contidas na dissertação de Jailda Eulídia da Silva Pinto (2016) e na tese de Fernanda Barreto Lira (2015) apontam para escolha pela hermenêutica estruturante.



Valendo-se dos pressupostos abstratamente construídos – que seria a Filosofia da Interpretação -, que se pautam na articulação entre os princípios nucleares da ciência jurídica trabalhista (Princípio da Proteção Social – no âmbito do Direito do Trabalho; e Princípio da Desigualdade das Partes – no âmbito do Direito Processual do Trabalho), adentra à jurística da interpretação, fazendo a escolha hermenêutica do Princípio da Vedação do Retrocesso no Direito do Trabalho. Consubstancie-se que a penetração no subsistema jurídico-trabalhista só foi possível graças à observância simultânea dos princípios fundamentos do Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Para o autor,

A negociação coletiva, enquanto processo não estatal de formação da norma trabalhista, possui âmbitos de validade – material, pessoal, espacial e temporal –, e, por isso, ingressa no subsistema jurídico-trabalhista como qualquer outra norma. Cabe ao intérprete ou ao aplicador do direito, averiguar se o enunciado encaixa-se na versão analítica aqui pretendida: no pressuposto da FILOSOFIA DA INTERPRETAÇÃO (Princípio da Proteção Social e Princípio da Desigualdade das Partes). Uma teoria estruturante que inspira também a resolução dos conflitos coletivos ou sindicais de trabalho, desde que articula a filosofia da interpretação aos princípios do Direito do Trabalho voltados para aquelas mesmas relações – Princípio da Prevalência das Relações Sindicais sobre as Relações Individuais; Princípio da Prevalência do Processo Negocial de Formação da Norma sobre o Processo Estatal dentro de uma Comunidade Real de Comunicação. (2018)

Sob o mesmo contexto hermenêutico estruturante, rejeita a ideia de prevalência de aplicação de qualquer norma que desatenda a esta versão analítica e, sobretudo, a prevalência falaciosa e banalizada “do negociado sobre o legislado” e da autonomia individual sobre autonomia privada coletiva.

4.2 ANNELIESE FERREIRA DE ALBUQUERQUE E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SUPRANACIONAL NO CONTEXTO DO NOVO INTERNACIONALISMO OPERÁRIO

Seguindo a proposta dos estudos da linha de pesquisa de Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica, do Programa de Pós Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pernambuco (cujos esforços são permeados pela problematização do objeto do Direito do Trabalho, para, em seguida, ampliar seu universo e proposição de um olhar contemporâneo sobre as crises do sindicalismo e da negociação coletiva), Anneliese Ferreira de Albuquerque estuda a negociação coletiva supranacional e os conflitos sociais contemporâneos através da abordagem do novo internacionalismo operário.

A autora traz os parâmetros sob os quais a negociação coletiva³⁹ é discutida na doutrina clássica brasileira: as divergências existentes – em especial nas teorias civilistas – para enquadramento dogmático e teórico do instituto da negociação; seus fundamentos tradicionais – denominação e conceito; e os ditames previstos na legislação brasileira, à época, para negociação coletiva (forma, vigência, âmbito de validade, normas atinentes à prorrogação, revisão, denúncia, revogação e extensão).

Amplia o estudo da negociação coletiva para o panorama internacional e disserta sobre sua inserção na doutrina da OIT, traçando um comparativo sobre a disciplina da negociação em ordenamentos jurídicos de diversos países. Nesta ocasião conclui que as normas sindicais internacionais, as normas produzidas pela OIT, assim como as regras jurídicas provenientes da União Européia, “ainda seguem voltadas para o mundo do trabalho dependente e regulamentado dentro da tradição industrial”. (ALBUQUERQUE, 2009, p. 87)

Ocorre que, conforme pontua, os sujeitos a quem o subsistema jurídico trabalhista protegia (empregado e empregador configurados sob a tradição industrial) correspondem à minoria da classe trabalhadora. A sociedade pós-industrial enfrenta novos desafios e conjecturas: uma sociedade multifacetada, esculpida dentro e fora do Estado-nação, e que se move em nível local (e global); e que traz consigo mazelas que refletem o modelo econômico adotado (como miséria, exclusão social, destruição

³⁹ Anneliese Ferreira de Albuquerque faz, em um primeiro momento de sua dissertação, um estudo sobre a história da formação operária sob dois contextos: do individualismo contratualista oriundo estado liberal e das fontes do direito do trabalho. Retrata, também, a origem e o desenvolvimento do sindicalismo. Não obstante seja de crucial relevância ao desenvolvimento da sua proposição, ative-me a discorrer sobre seus estudos no que tange à negociação coletiva.

do meio ambiente e vida da humanidade), e o desaparecimento das relações de emprego, que se reduzem ao subemprego, não empregáveis, autônomos e clandestinos

É nesse contexto de desemprego estrutural, da sociedade Pós-Industrial e de impacto nos cenários sociais, que o sindicalismo do Mercosul passou a buscar “outras prioridades, como diminuir o desemprego, investir na qualificação profissional, adotar instrumentos menos ambiciosos no tocante aos direitos trabalhistas” (ALBUQUERQUE, 2009, p. 71), sob viés unicamente obreirista. É o momento em que autora opta pela integração da negociação coletiva à concepção dialógica fundada na ética discursiva, seguindo o lastro de Everaldo Gaspar Lopes de Andrade.

Entende que, ainda que a doutrina da OIT seja restrita ao espaço do trabalho subordinado e do sindicalismo obreirista alhures apontado, é possível o estabelecimento de negociações coletivas transnacionais. Tal assertiva se mostra importante por tratar-se o novo internacionalismo operário de visão não limitada ao espaço de Estado-nação, onde se congregam as diversas formas produtivas de trabalho e renda e há a possibilidade articulação com outros movimentos sociais e instituições não vinculados ao mundo do trabalho. É a redescoberta democrática do trabalho como exigência para reconstrução da economia enquanto alternativa de sociabilidade democrática (ALBUQUERQUE *apud* SANTOS, 2009, p. 76).

Propõe, dentro das novas teorizações do Direito do Trabalho, que a negociação coletiva se adapte às novas exigências desta nova sociedade pós-revolução tecnológica por meio de inversão das perspectivas adotadas pela doutrina clássica. Quanto à forma, em termos espaciais, a negociação deve ser do plano supranacional para os planos locais e transnacionais; e quanto ao conteúdo privilegiando, prioritariamente, a aglutinação do poder das multidões, dos excluídos, dos marginalizados em torno de um projeto político contra-hegemônico (uma vez que as pautas atuais são feitas por categorias definidas e de baixo para cima). A sua proposição busca

uma configuração teórica original, compatível com os estudos contemporâneos acerca do novo internacionalismo operário e suas estratégias, articulações e lutas sindicais contra-hegemônicas – e propostas concretas para efetivação de um diálogo supranacional dirigido à resolução de conflitos e à formação normativa no âmbito das relações coletivas. Esta nova concepção de negociação deve ter como base abrigar todas as possibilidades e alternativas de trabalho e rendas; articular-se com os novos movimentos sociais organizados; mobilizar esses interlocutores em níveis

locais, transnacionais e supranacionais; retomar as lutas sociais emancipatórias, desta feita, para criar mecanismos de luta contra-hegemônicas e valer-se de uma versão epistemológica marcadamente crítica. (ALBUQUERQUE, 2009, p. 104)

Para ela, a articulação no âmbito supranacional, através da recepção dos novos movimentos sociais que vão além do trabalho subordinado e viés estritamente reivindicativo do sindicalismo é imprescindível para retomada dos movimentos libertários como cerne das discussões e práticas coletivas organizadas. Tal perspectiva, na dissertação defendida por Anneliese Ferreira de Albuquerque, é a que resgata a negociação coletiva como processo de formação do novo modelo de sociabilidade pautado na valorização do trabalho como direito humano fundamental.

4.3 JOSÉ SOARES FILHO E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SUPRANACIONAL NO MERCOSUL, SOB UMA VISÃO CRÍTICO-PROSPECTIVA

Em sua tese desenvolvida no Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco, trata da Negociação Coletiva de Trabalho Supranacional no âmbito do Mercosul, sob uma visão crítico-prospectivo.

Dentro do prognóstico da conjuntura política mundial, o autor aponta sobre as contradições e dilemas oriundos do processo de globalização, que são decorrências da hegemonia liberal, e que desencadeiam múltiplas resistências sociais e dissidências intelectuais. O desencanto pelo capitalismo neoliberal orienta um “novo internacionalismo de solidariedade e de cidadania ampliada, para além das fronteiras regionais” (SOARES FILHO, 2008, p. 178).

Não obstante os caminhos sinalizados pelo processo de globalização econômica encaminhassem para a instauração de uma sociedade e governança global e sem fronteiras, o desenvolvimento da sociedade global não acompanhou o econômico. As Comunidades Regionais de países (por exemplo, o Tratado de Livre Comércio da América do Norte, a Comunidade Europeia, ou o Mercado Comum do Cone Sul) não demonstram o devido enfoque à proteção dos direitos sociais. (SOARES FILHO, 2008, pp. 189-193).

Desta feita, a complexidade e abrangência da nova sociabilidade global exigem novas formas de poder e de instituições hábeis a gerir às novas realidades supranacionais desenhadas. Fazem-se necessárias novas instituições internacionais:

(...) tanto em relação aos métodos de produção normativa, quanto aos mecanismos de resolução de conflitos, com a participação efetiva dos agentes sociais, o que possibilitará sua adequação à realidade presente. As mencionadas circunstâncias geram a convicção de que o equacionamento e a solução das questões sociais em nossa época, assinalada pela globalização em todos os aspectos da vida humana, resultarão de reformulação de estruturas e promoção de medidas do mais amplo alcance, assumindo dimensão planetária. Essa visão prospectiva descortina o futuro da humanidade – uma humanidade sem fronteiras. (SOARES FILHO, 2008, p. 197)

O autor traz um estudo comparado do Direito do Trabalho nos quatro países latino-americanos que compõem o Mercosul (Brasil, Argentina, Paraguai e Uruguai) que há similitudes em alguns aspectos: base jurídica do Direito Romano e Canônico, influência do Código Civil francês, e sua dependência às relações econômicas mundiais. Especificamente no que atine à negociação coletiva, à exceção do Uruguai, todos tratam da matéria em âmbito constitucional, reconhecendo o direito à negociação coletiva. Há divergência quanto às modalidades, procedimentos e eficácia entre os ordenamentos, mas, conforme propõe José Soares Filho, as discrepâncias poderiam ser solucionadas por meio da ratificação conjunta das principais convenções internacionais do trabalho (2008, pp. 213-216).

Em realidade, acredita que a harmonização dos sistemas normativos nacionais afastaria os fatores de incompatibilidade por acreditar ser impossível uma uniformização normativa. Esta harmonização poder ser feita através da negociação coletiva entre organizações sindicais e empresas transnacionais, sendo, contudo, necessária a admissão, nos respectivos ordenamentos jurídicos nacionais, de contratos coletivos.

A sua proposição é de que a negociação coletiva, no âmbito supranacional ou transnacional, não é apenas viável como extremamente conveniente. No âmbito do Mercosul, objeto de seu estudo, é respaldado através de mecanismos institucionais: art. 13 da Declaração Sociolaboral, que estabelece como dever dos Estados-membros a fomentação do diálogo (nacional e regional) em prol do consenso social; e art. 46 do projeto de Carta Social ou de Direitos Sociais Fundamentais do Mercosul, que consagra o direito à negociação coletiva em todos os níveis.

Enfrenta desafios à sua consecução: falta de conscientização dos trabalhadores em âmbito regional, necessidade de pacificação e solidariedade entre os povos latino-americanos, a fragilidade das organizações sindicais, assimetria das

legislações, dentre outros. O diálogo das forças sindicais deve estar conectado aos setores mais marginalizados e carentes da sociedade, em uma integração para resistência da fragmentação social imposta pela onda neoliberal crescente. (SOARES FILHO, 2008, p. 240).

As aspirações para integração da comunidade latino-americana vêm dando os primeiros passos, tendo como plano de fundo o progresso econômico e a justiça social. É sempre pertinente a lembrança trazida por José Soares Filho (2008): as organizações sindicais precisam superar seus empecilhos crônicos (como o sistema corporativo nos quais se encontram inseridos, adequação das pautas às novas realidades socioeconômicas mundiais, estruturação interna e representatividade) para concretização efetiva da negociação coletiva supranacional do Mercosul.

4.4 A VISÃO DE HUGO CAVALCANTI DE MELO FILHO SOBRE CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE E CONVENCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA E O ART. 611-A DA CLT

Ao abordar o papel dos juízes na defesa do direito do trabalho, afirma que os juízes devem analisar os controles de constitucionalidade e convencionalidade (este último em sua modalidade difusa) para assegurar o cumprimento da Constituição Federal e dos tratados internacionais sobre direitos fundamentais das pessoas.

A atuação da Justiça do Trabalho é necessária à proteção dos direitos dos trabalhadores em um Estado Social de Direito, devendo os princípios que norteiam a ciência jurídica trabalhista “atuar como vetor que, ao tempo em que sinaliza a atuação dos operadores jurídicos, desautoriza qualquer política de governo, ou reforma legislativa, ou decisão judicial, que possa reduzir o alcance e o conteúdo dos direitos sociais”. (MELO FILHO *apud* POMPA, 2020, pp.100-101)

No cenário brasileiro, as alterações do texto celetista, frutos da promulgação da Lei 13.467/2017, acarretaram na redução de garantias e direitos dos trabalhadores, precarizando sua condição humana e afrontando proteção dada pela Organização Internacional do Trabalho e pela Organização das Nações Unidas. Aponta sete eixos principais nos quais a “Reforma Trabalhista” trouxe inovações que atingem o trabalho

decente e protegido, dentre os quais, está presente a prevalência do negociado (*in pejus*) sobre o legislado⁴⁰.

No âmbito do controle de inconstitucionalidade, tem-se que a “Reforma Trabalhista” traz, em seu âmago, flagrante desrespeito aos fundamentos da República (dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho), seus objetivos fundamentais (construir uma sociedade livre, justa e solidária; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais; promover o bem estar de todos), e ao princípio da progressividade e não regressividade social do art. 7º (MELO FILHO, 2020, p. 103).

Assim, entende pela inconstitucional *in totum* da Lei 13.467/17, com exceção dos dispositivos já declarados constitucionais pela Supremo Tribunal Federal, por considerar que o texto da norma constitucional, por si só, já preceitua a melhoria da condição social do trabalhador e por se tratar de cláusula pétrea pela doutrina social, sendo possível apenas o avanço em matéria laboral (MELO FILHO *apud* MARQUES, 2020, p. 103).

Quanto à inconveniência da Lei 13.467/2017, em artigo escrito em coautoria com José Adelmy da Silva Acioly, indicam que, com a globalização da economia e a revolução tecnológica, a atuação dos atores jurídicos internos e internacionais ganharam evidência diversa daquela em que são produzidas e vigem as normas do ordenamento interno de cada país. Este contexto de interpenetração das ordens jurídica e econômica, acaba fomentando certa insegurança jurídica e um déficit crescente do alcance e eficácia dos Direitos Humanos. (MELO FILHO; ACIOLI, 2017, p. 79)

Para tutela dos Direitos Humanos nesta nova conjuntura global, faz-se necessária uma força expansiva máxima da dignidade da pessoa humana como *status* civilizatório mínimo, alçando-os à condição de Direito Internacional Fundamental e incitando um processo de Constitucionalização do Direito. Ensinam os autores que no Brasil este processo se inicia com o julgamento do RE 466.343/SP, que reconhece a supralegalidade dos tratados internacionais de Direitos Humanos:

⁴⁰ A propósito do tema da prevalência das relações sindicais sobre as relações individuais e os fundamentos da negociação coletiva aqui propostos, ainda ver: ACIOLI, José Adelmy da Silva. FUNDAMENTOS TEÓRICO-DOGMÁTICOS DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO SOCIAL: a busca de sua efetivação a partir da Economia Social e Solidária, de uma Renda Universal Garantida e das Teorias dos Movimentos Sociais. Belo Horizonte: RTM, 2018.

Essa mudança de paradigmas do Estado, do Direito e de Justiça determina a modificação da estrutura hierárquica do ordenamento interno de cada país: a estrutura piramidal de Kelsen, no qual a Constituição é o único fundamento de validade das normas jurídicas inferiores componentes da base da pirâmide, cede passo a uma estrutura hierárquica trapezoidal em cujos ângulos superiores do trapézio situam-se, de um lado, a Constituição Federal e, de outro, os Tratados Internacionais de Direitos Humanos. (MELO FILHO; ACIOLI, 2017, p. 81)

Indicam, ainda, que a conformação positiva vertical do direito interno com os referidos Tratados e Convenções se dá nos moldes do controle difuso de constitucionalidade, e que qualquer juiz ou Tribunal tem o poder-dever de examinar o controle de convencionalidade e “ao verificar que a norma interna colide com a prescrição internacional mais protetiva ao indivíduo, deve a autoridade judiciária emprestar-lhe uma eficácia paralisante em detrimento da realização da garantia internacional mais favorável”. (MELO FILHO; ACIOLI, 2017, p. 88)

Quanto à incompatibilidade substancial da “reforma trabalhista”, com os tratados de direitos humanos, Hugo Cavalcanti Melo Filho (2020, pp. 106-107) aponta que o Brasil ratificou diversos diplomas internacionais (como a Convenção Americana de Direitos Humanos; e o Protocolo Adicional em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que submete o país às decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos) que trazem dispositivos expressos quanto a progressividade dos direitos sociais (a exemplo do art. 11.1 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e do art. 29 da Convenção Americana). Assim sendo, a lei 13.467/2017 ao precarizar e vulnerabilizar os direitos sociais afronta a normatividade internacional (de caráter supralegal), devendo ser objeto de controle de convencionalidade material.

No que diz respeito à inconvenção nomodinâmica, percebe que a Lei 13.467/2017 não obedeceu às consultas tripartites (representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores) para promover a aplicação das normas internacionais do trabalho, conforme preconiza o art. 2º da Convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho. Segundo o autor, “centrais sindicais e entidade de representação de juízes (ANAMATRA, ALJT), membros do Ministério Público (ANPT), advogados trabalhistas (ABRAT) e auditores fiscais do trabalho (SINAT), sustentaram esta argumentação”. (MELO FILHO, 2020, p. 108).

Além do conteúdo da própria Convenção 144, no que tange especificamente às negociações coletivas, as consultas prévias à sua produção legislativa atinente à

temática vêm preconizada na Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho. Acerca da questão:

O processo legislativo de alteração da CLT não foi precedido de consultas às organizações de empregadores e trabalhadores. Exemplo eloquente dessa omissão, foi a introdução do art. 611-A à CLT, indicando a prevalência de acordos e convenções coletivas sobre a lei, pois a Convenção 154 da OIT impõe a realização de consultas prévias à apreciação de projetos de lei que afetem a negociação coletiva. (MELO FILHO; ACIOLI, 2017, p. 93).

Eis a versão analítica do aludido professor da Universidade Federal de Pernambuco.

4.5 ROGÉRIA GLADYS SALES GUERRA E SUA VISÃO SOBRE O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS E OS NOVOS MOVIMENTOS SOCIAIS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A professora Rogéria Gladys Sales Guerra da Universidade Católica de Pernambuco traz, em sua tese de doutorado, uma análise do papel das organizações internacionais e dos novos movimentos sociais na negociação coletiva, no contexto dos paradigmas da sociedade pós-industrial.

Segundo a autora, as transformações político-econômicas introduzidas pela financeirização do capital e pela crise do modelo de regulação keynesiano contribuíram para a constituição de um mercado capitalista mundial, e reverberaram em incontáveis transformações sociais, especialmente nas relações de trabalho:

Inquestionável os impactos desses fatores na luta de classes, pois a crise capitalista e a automação da produção implicou no desemprego e na precarização do trabalho contribuindo para a perda do poder de barganha da classe, principalmente nos países periféricos, bem como acentuou a distinção entre países desenvolvidos ou em desenvolvimento. (GUERRA, 2015, p. 22)

No contexto da sociedade contemporânea, há o surgimento de novos atores no cenário mundial, como é o caso das Organizações Internacionais, e da necessidade de produção de normas que acompanhem esta realidade globalizada. Os sindicatos, de igual maneira, precisam adequar-se às novas perspectivas dos tempos de globalização, exigindo-se, do sindicalismo

(...) uma reformulação na estrutura organizacional dos sindicatos que deverão alterar suas estratégias e formas de negociação coletiva para elevar a eficácia e eficiência da atuação sindical, através de um sistema democrático de relações de trabalho, a fim de se adequar as estruturas da nova empresa na sociedade onde a tecnologia e a informação são os centros do poder. (GUERRA, 2013, p. 107)

Para ela, a negociação coletiva aparece como meio perfeitamente compatível de constituição de alternativas não convencionais de resolução de conflitos e formação de norma nas esferas estatais e supraestatais (assim como negociações tripartites e transnacionais), versão analítica que aponta para as reconfigurações das bases teóricas do Direito do Trabalho, a fim de quebrar com a tendência de sua função unicamente instrumental. (2015, p. 132-133)

A articulação entre a atuação sindical e os novos movimentos sociais, segundo a mencionada professora, é essencial à fomentação de debates e mudança no paradigma de negociação:

Os movimentos sociais possibilitam, nesse contexto, a transposição de fronteiras territoriais, temporais e sociais. Estas últimas assimilam o pluralismo de concepções de mundo dentro de determinados limites éticos, o respeito às diferenças e a radicalização da democracia por meio do aprofundamento da autonomia relativa da sociedade civil organizada. O engajamento entre diversas causas sociais (movimentos estudantis, feministas, ecologistas, comunitários, gays, transgêneros, por serviços públicos, grupo de pressão, entre outros), então, adensam o debate, visando a proteção das liberdades individuais e a garantia de desenvolvimento em seus diversos aspectos, seja relacionado ao crescimento econômico, sustentável (GUERRA, 2015, pp. 103-104).

Acredita que a luta operária deve estar alinhada à luta política, emancipatória e contra-hegemônica, para deixar de lado as pautas restritas ao ambiente da empresa e dos locais de labor. As opressões impostas pela regulação social capitalista ultrapassam os espaços produtivos (como é o caso da guerra, poluição, machismo, racismo, produtivismo) e comprometem as bases culturais e de qualidade de vida da pessoa humana trabalhadora. Essa é, na visão da autora, o legado a não ser esquecido, mas ampliado, pelo Direito Coletivo do Trabalho.

4.6 FERNANDA LIRA E SUA VISÃO SOBRE GREVE E OS NOVOS MOVIMENTOS SOCIAIS

Em seu livro “A greve e os novos movimentos sociais: para além da dogmática jurídica e da doutrina da OIT”, a professora Fernanda Barreto Lira estuda a greve enquanto movimento político-revolucionário no contexto da emancipação social.

Indica que as revoluções e insurgências oriundas do trabalho no decorrer do século XIX, em especial por meio das greves, fizeram surgir, no âmago da sociedade individualista, a negociação coletiva (LIRA, 2009, p. 54). Assim, esta forma atípica de resolução de conflitos e edição de normas floresce através das greves.

Apointa que, dado seu caráter eminentemente político (uma vez que as greves buscam a ruptura com o poder dominante), a doutrina jurídica e as legislações do Estado Moderno trataram de enquadrar as greves em padrões normativos que cerceiam seu aspecto conflitivo, limitando-as a sua acepção reformista. Descrevê-la como paralisação coletiva do trabalho é podar a textura sociológica segundo a qual o movimento se reveste.

Assim sendo, a autora encara a greve, fruto das lutas operárias, como fonte primordial do Direito do Trabalho e aponta a necessidade de reinvenção do movimento sindical, uma vez que a luta não se dá mais como as desencadeadas nos séculos XIX e XX.

A crise organizacional, política e discursiva do sindicalismo, segundo a autora, “alia-se à crise da macroconcertação social – flexibilização salarial, segmentação, fragmentação e diversificação da força de trabalho” (LIRA, 2009, p. 137-138), mergulhando-o numa crise de identidade no mundo todo.

A necessidade de expansão da ação dos sindicatos para outros campos e atividades fora das esferas estritamente sindicais alinha-se com a perspectiva de sua atuação em âmbito global, transclassista e transfronteiriço; e apontam para inclusão da greve como um fenômeno integrado à articulação global do trabalho (LIRA, 2009, p. 147). Ainda sobre as ações do novo internacionalismo operário, indica que falam

(...) em desenvolvimento de consciência comum, negociação coletiva, internacionalismo, articulações com outros movimentos e ONGs, lobbys, alianças, diálogos globais, etc. Mas fica a pergunta: como estabelecer diretrizes entre interlocutores em condições assimétricas? (LIRA, 2009, p. 150)

Para ela, a interlocução entre as forças coletivas homogêneas só seria possível através da greve por meio do resgate do caráter revolucionário das greves políticas, cujo objetivo era a destruição do Estado liberal burguês e do modelo de sociedade por

ele instituído. Dentre os pressupostos apresentados pela autora, por meio da greve como catalisador dos movimentos sociais para ruptura do modelo capitalista, apresenta uma proposta de reestruturação da negociação coletiva:

- a) ter em mente que tal ajuntamento coletivo se dará em termos políticos, enquanto força contra-hegemônica dirigida à desqualificação da teoria neoliberal e à globalização excludente;
- b) ter consciência do fato de que a força do capitalismo hegemônica é global, enquanto a luta coletiva deverá estabelecer-se nos terrenos locais, transnacionais e globais;
- c) enquanto movimento coletivo de caráter político, não poderá estar circunscrito à velha centralidade do mundo do trabalho subordinado;
- d) seguindo a tradição e a evolução histórica do movimento operário, tornar-se um instrumento de luta dirigido à negociação coletiva – não tradicional – em busca de consenso, além de estabelecer a ponte entre a democracia representativa e a participativa;
- e) para consecução de tais objetivos, deve-se reunir a sociedade do trabalho como um todo – empregados, clandestinos, desempregados, integrantes de empresas de economia social ou solidária, trabalhadores autônomos, trabalhadores do conhecimento, instituições não-governamentais; articular-se com outros movimentos coletivos organizados, etc. (LIRA, 2009, p. 152).

Ainda no contexto da negociação coletiva vinculada ao processo de luta e de consciência de classe, vale a pena registrar a visão da professora Fernanda Barreto Lira sobre a greve política-revolucionária enquanto fonte de um novo Direito do Trabalho. Para ela, trata-se de articulações indispensáveis à emancipação social e à criação do Estado-novíssimo-movimento-social, auxiliando na formação de um novo marco de sociabilidade local e global da classe trabalhadora.

4.7 MARIA CLARA BERNARDES PEREIRA E SUA PROPOSTA TEÓRICO-DOG MÁTICA PARA REDEFINIÇÃO DA LIVRE CIRCULAÇÃO DOS TRABALHADORES

A dissertação da professora Maria Clara Bernardes Pereira centra-se no estudo da livre circulação dos trabalhadores no âmbito da comunidade europeia e do Mercosul. A ampliação por ela proposta se dá pela refutação à pseudo igualdade existente entre os sujeitos jurídicos no que diz respeito ao trabalho dos imigrantes clandestinos uma vez que, sob os moldes da teoria jurídico-trabalhista tradicional, não se protege trabalho diferente do livre/subordinado/assalariado.

Ressalta a necessidade de os sindicatos e as lutas coletivas organizadas retomarem sua luta política, emancipatória e contra-hegemônica, por meio da

articulação com os novos movimentos sociais, para que possa contemplar a defesa das formas históricas de exploração e de exclusão aos quais estão subjulgados os trabalhadores imigrantes. Sobre a questão⁴¹, fala a autora:

Acontece que, ao longo da história, as lutas sindicais se voltaram para uma luta reducionista de caráter reformista e se esqueceram da luta principal, a luta político-revolucionária. Tudo isso levou a teoria social crítica apontar para obsolescência das práticas sindicais contemporâneas, na medida em que as mesmas, ao se afastarem da sua memória histórica, deixarem também de se articularem com outros movimentos trabalhistas – dos terceirizados, dos informalizados, dos clandestinizados, dos sem emprego. Pior: deixaram de se articular com outros movimentos sociais emancipatórios que lutam contra o capitalismo hegemônico ultraliberal, contra a destruição do meio ambiente e a natureza, contra barbáries contemporâneas, que espalham miseráveis e patologias sociais por todo o planeta. (PEREIRA, 2012, pp. 106-107)

Acredita que uma nova solidariedade operária transnacional deve se instituir em níveis locais, nacionais e em nível global para fazer frente à globalização ultraliberal, mesmo movimento que deve ser seguido pela negociação coletiva: uma resistência em nível planetário.

As regras criadas pela União Europeia e pelo Mercosul sobre a livre circulação dos trabalhadores não abrigam os trabalhadores clandestinos de outras nacionalidades. O verdadeiro *apartheid* social manifestado pela discriminação, segregação e exclusão, baseados em características culturais impostas ao trabalhador imigrante, que só serão removidos pela redefinição dos sentidos do trabalho e do novo internacionalismo operário (PEREIRA, 2012, p. 121). A mera análise sobre as normas de entrada e permanência, o direito de residir dos imigrantes e suas famílias, no sentir da autora, é insuficiente para compreensão do novo espectro

⁴¹ Sobre a ampliação da pauta dos sindicatos, relacionados com os novos movimentos sociais, exemplifica-se como seus objetos devem transcender o cotidiano do trabalho: “Tome-se, como exemplo, a produção agrícola: o Direito do Trabalho clássico, quando se depara com um alto índice de agrotóxico que, pela sua intensidade e repetição, acarretará danos irreversíveis aos trabalhadores a ele expostos, indica as normas gerais e especiais de tutela de trabalho que protegem os trabalhadores contra os danos causados por este produto insalubre. A interpretação doutrinária para aqui, neste ponto. Mas, este mesmo agrotóxico poderá transbordar as cercas das fazendas e afetar o leite dos rios; toda uma cidade e seus moradores; enfim, o meio ambiente e a natureza como um todo. E mais: o uso abusivo deste agrotóxico pode afetar também as pessoas que consomem os alimentos produzidos naquela fazenda. Logo, o trabalhador não só pode, mas deve se recusar a executá-lo. Uma medida que, numa relação ontologicamente desigual, depende de uma ação coletiva articulada entre as entidades sindicais e outros movimentos sociais; entre os chamados poderes instituídos – os Ministérios Públicos Estaduais e Federais; o Ministério do Trabalho e as Secretarias Estaduais de Justiça e do Trabalho; a ordem dos advogados e a magistratura trabalhista, entre outros. Aqui se aponta um único exemplo, mas ele poderia ser ampliado de maneira significativa.” (LIRA, 2015, pp.192-193)

que ronda essa nova modalidade de exploração pelo capital. A descrição do fenômeno proposto pela autora pauta-se numa nova hermenêutica:

Seguindo o itinerário da produção acadêmica revelada por este Programa de Pós-graduação – dissertações, teses e livros -, e das evidências analíticas aqui registradas, entende a autora desta dissertação que, é preciso redefinir os fundamentos do Direito do Trabalho, em dois sentidos: a) a partir da nova morfologia do trabalho, que engloba, como minoria o trabalho livre/subordinado, que passou a conviver com o trabalho de tempo parcial, precário, clandestino e o desemprego estrutural, deslocar o seu objeto, a fim de abrigar e proteger todas alternativas de trabalho e renda compatíveis com a dignidade humana. b) Restabelecer, como propõe a Teoria Social Crítica e a Teoria dos Movimentos Sociais, em particular, os movimentos emancipatórios tipicamente laborais e articulá-los com os demais movimentos sociais que já se desencadearam por todo o planeta. É exatamente no interior desses novos movimentos sociais que se põe em relevo a discriminação, a exploração e a segregação do trabalhador imigrante e que revela os holocaustos coloniais e os *apartheids* sociais contemporâneos que se forjaram no interior desta nova sociedade do trabalho. (PEREIRA, 2012, pp. 125-126)

Esta é uma breve síntese da visão crítica exposta pela professora Maria Clara Bernardes Pereira.

4.8 CARLO BENITO COSENTINO FILHO E A RECONFIGURAÇÃO TEÓRICO-DOG MÁTICO DO PRESSUPOSTO AUTONOMIA NO DIREITO DO TRABALHO NO CONTEXTO DA REVOLUÇÃO INFORMACIONAL

Carlo Cosentino (2018), em seu livro “Direito do Trabalho, tecnologias da informação e da comunicação: impactos nas relações individuais, sindicais e internacionais do Trabalho”, explora as mudanças ocorridas nas relações individuais e coletivas de trabalho em decorrência da Revolução Informacional.

Impulsionadas pela força do Capitalismo Cognitivo, a era digital trouxe novas alternativas de comunicação entre o trabalho e o capital (COSENTINO FILHO, 2018, p. 336-337): as relações anteriormente restritas ao espaço físico migram, em sua grande parte, para o mundo virtual e o poder diretivo (decorrência da subordinação) do empregador acompanha essa ampliação do paradigma espacial do poder de comando. Implica, assim, em diversas novas modalidades de opressão aos trabalhadores, tanto no âmbito individual (como é o caso da ampliação dos lugares de execução do trabalho, saúde do trabalhador, direito à desconexão, dentre outros) quanto no âmbito coletivo.

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, aponta que as alterações sociais consequentes do desenvolvimento tecnológico acarretam o enfraquecimento da atuação sindical e apresenta duas razões para isso:

A inserção das novas tecnologias, como fato gerador do desemprego estrutural, tem um impacto direto na crise contemporânea do sindicalismo, por dois fatores: reduz significativamente o número de filiados; provoca o medo de enfrentar lutas coletivas porque fica difícil o retorno ao mercado tradicional de trabalho. Esta é a razão pela qual tem-se falado também na articulação da grande massa de excluídos, clandestinizados, desempregados, e, sobretudo, aqueles que vivem da economia informal, para que eles se ajuntem também em torno de entidades sindicais ou de outras entidades que lhes representem (COSENTINO FILHO, 2018, p. 349)

Sobre o tema da negociação coletiva, no contexto da atuação sindical, aponta a necessidade de “inserção nas pautas de discussão, das questões próprias e relativas ao trabalho à distância, inclusive no eu diz respeito à capacitação e reciclagem desses trabalhadores que lidam diretamente com a tecnologia”. (COSENTINO *apud* ALOY, 2018, p. 115)

Propõe, então, o alargamento do objeto do Direito Coletivo do Trabalho, para inclusão dos trabalhadores do conhecimento, usuários das novas tecnologias da informação, produtores de trabalho imaterial, nos movimentos emancipatórios contra-hegemônicos.

Especificamente no que diz respeito à economia do conhecimento ressalta que os atores já estão bem definidos:

De um lado, o capital, reorganizado no contexto da Revolução Informacional e que busca a manutenção da sua hegemonia. Do outro, a sociedade do conhecimento, capitaneada pelos usuários das tecnologias da informação e os que, na relação tradicional de trabalho, têm esses instrumentos como alternativa para vender a sua força de trabalho. São eles, portanto, tão importantes quanto os proletários (COSENTINO, 2018, pp. 357)

Ao passo que a Revolução Informacional aprofundou a exploração do trabalho humano e desarticulou movimentos sociais, trouxe uma força capaz de reavivar os movimentos sociais na luta anticapitalista. A luta passa pela problematização e refutação do objeto do direito do trabalho nos moldes instituídos pelo capitalismo liberal (do trabalho livre e subordinado), e pela reconstituição da autonomia do Direito do Trabalho.

A autonomia defendida pelo autor não diz respeito à autonomia legislativa, científica e didática dada ao Direito do Trabalho pela doutrina clássica, enquanto

ciência jurídica. Diz respeito à manutenção deste saber jurídico através de seu objeto de estudo ampliado, articulado com os movimentos emancipatórios, e que traz consigo a proteção social (real) e que se propõe “ao fortalecimento teórico dogmático do postulado autonomia, ameaçada pela teoria macroeconômica liberal e a teoria organizacional conservadora.” (COSENTINO, 2018, p. 384).

4.9 A VISÃO DE TARSO FERNANDES GENRO

Em sua obra “Contribuição à crítica do Direito Coletivo do Trabalho”, Tarso Fernando Genro traz que, tanto na época clássica das corporações – da Idade Média – quanto no capitalismo moderno, o processo produtivo sempre teve como base a indissolúvel relação entre capital e trabalho.

Essa unidade contraditória indissolúvel entre capital e trabalho não deixa de existir: na realidade, as figuras anteriormente sintetizadas num único mestre (do período das corporações) e os oficiais passam a ser desempenhadas pelos operários e capitalistas, classes antagônicas fundamentais da nova sociedade moderna. Nesse contexto:

O contrato coletivo de trabalho institui regras jurídicas produzidas pelos próprios interessados, (trabalhadores e empresários) como se os companheiros e aprendizes, já definidos por um longo processo revolucionário que gerou a sociedade burguesa, renascessem com nova qualidade e impusessem seu reconhecimento no plano jurídico para os que antes, como mestres, eram também trabalhadores mas que hoje passaram a representar somente os interesses do capital. (GENRO, 1980, p. 27)

Para ele, as regras instituídas pelos contratos coletivos não visam proteger unicamente os trabalhadores, mas também os capitalistas, através da continuidade do processo de produção sem reivindicações durante o período de validade do instrumento normativo acordado. Segundo o autor, alguns doutrinadores entendem que não alteram “qualitativamente a ‘macroroporação’ que o Direito Coletivo promove, nem determina a emancipação do proletariado e trabalhadores, em geral, da sua condição de dominados” (GENRO, 1980, p.27), constituindo na totalização dos interesses conjunturais do capital e do trabalho e afirmação da força sindical (como instrumento político-jurídico de pressão sobre o capital).

Dentro dos princípios coletivos do trabalho, fixa, na investigação do princípio da criação da norma objetiva pelos próprios interessados, que o contrato coletivo cria

direito objetivo. Não obstante apresente natureza jurídica *sui generis*, o contrato coletivo de trabalho cria normas objetivas pela ação dos próprios interessados (GENRO, 1980, pp. 32-33). Sobre tal finalidade normativa, disserta:

É o meio de desenvolvimento de uma ação destinada a obter as normas que faltam para que as relações de trabalho prossigam em termos de um equilíbrio que foi afetado pelo interesse coletivo dos trabalhadores em melhores condições de trabalho. Em sua base está uma problemática de produção de novos modelos jurídicos, de estruturas normativas como unidades integrantes de um conjunto fático-axiológico, que sob a tensão dos fatos e das novas exigências rompem-se, uma vez que vivem em função de uma determinada ordem que nunca se mantém imutável. O conflito é a projeção de um comportamento referível à elaboração de uma norma. A sua tarefa é a de destruição para a reconstrução no plano normativo. Representa o epílogo de uma tensão e implicará o começo de um procedimento genético-jurídico, explicado como movimento dialético” (GENRO *apud* NASCIMENTO, 1980, p. 131)

Classifica, por fim, a negociação coletiva como composição por transação, onde as partes confrontam diretamente as suas propostas e chegam num consenso (consubstanciado através do contrato coletivo), sem a presença e proposta e terceiro (figurando, assim, como autocomposição). (GENRO, 1980, p. 53-54)

4.10 AS OBRAS DE GUILHERME GUIMARÃES FELICIANO, JORGE LUIZ SOUTO MAIOR E JOSÉ WILSON DE RAMOS FILHO

A propósito dos relevantes estudos empreendidos por estes três autores, no contexto de uma visão crítica do fenômeno trabalhista, não se pode deduzir aspectos específicos destinados à análise da negociação coletiva.

Em sua obra “Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho”, enquadra os acordos e convenções coletivas do trabalho como fontes formais do direito do trabalho, embora não citadas no art. 8º da CLT.

No âmbito do Direito do Trabalho, considera como fontes materiais (que são os elementos ônticos da elaboração da norma jurídica), a técnica e a divisão social do trabalho; enquanto as fontes formais (onde estão inseridos os acordos e convenções coletivas) são formas de expressão do Direito. (FELICIANO, 2013, p. 158-159).

Segundo o autor, as “disposições legais ou contratuais” referidas no art. 8º da CLT constituem fonte primária do Direito do Trabalho. Entende que “disposições contratuais” são fontes de obrigação e não de direitos; contudo “deve o intérprete

compreender aqui, assegurando conteúdo e tecnicidade à letra da lei, ‘as disposições contratuais coletivas’, i.e., as *convenções e acordos coletivos de trabalho*, que, portanto, à lei se equiparam” (FELICIANO, 2013, p.161).

Ainda sobre as convenções e acordos coletivos de trabalho, encara-as como instrumentos coletivos autônomos de regulação das condições de trabalho que integram a família dos contratos normativos, por criarem genuínas normas jurídicas, que diferem apenas na extensão e no grau de generalidade (FELICIANO *apud* SAMPAIO, 2013, p. 174). Por fim, classifica-as, quanto à sua origem, como normas jurídicas trabalhista autônomas. (FELICIANO, 2013, p. 202)

Em sua obra “Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho, volume I: Parte I”, emerge em uma investigação histórica, de cunho crítico, para compreensão da construção do Direito Social. Traz a crítica de que a abordagem jurídica é incapaz de enfrentar as “falácias do modo de produção capitalista”, uma vez que o estudo e contextualização dentro desse modo de produção “é essencial para que a pessoa se visualize na sociedade e, compreenda, assim, o papel que exerce, como ente reprodutor de uma lógica excludente”. (SOUTO MAIOR, 2011, p. 765).

Aponta, assim, a importância da reconfiguração dos postulados dessa ciência jurídica sob fundamentos de reconstrução do Direito Social e emancipação social dos trabalhadores. No último capítulo, disserta sobre o método jurídico e expõe estes postulados, não estando, contudo, contida uma análise detida da negociação coletiva⁴².

Apesar da abordagem notadamente crítica a respeito da ciência jurídica trabalhista, em sua obra “Direito Capitalista do Trabalho: História, Mitos e Perspectivas no Brasil”, não apresenta um estudo específico, dentro do referido livro, sobre a negociação coletiva.

Interessante notar a referência que o citado autor faz ao poder disciplinar e do controle, referindo-se ao panóptico capitalista, criado por Jeremy Bentham, e reproduzido por Michel Foucault. Para o aludido professor curitibano,

⁴² Ressalte-se, contudo, que o jurista demonstra, em diversas de suas produções acadêmicas, sua perspectiva progressiva. Entende que o Direito Social “carrega consigo a cláusula do não retrocesso.” (SOUTO MAIOR, 2011, p. 632). Em relação a negociação coletiva, por exemplo, já se manifestou no sentido da preservação dos princípios da proteção da dignidade humana e do valor social do trabalho e não subordinação à vontade das partes, ainda que representadas por entidades sindicais. Entende que a autonomia privada coletiva só encontra campo de atuação quando melhora as condições já fixadas em lei, jamais retrocedendo as conquistas outrora alcançadas. (SOUTO MAIOR, 2005).

a escola do utilitarismo jurídico desnudou a genealogia do poder na sociedade capitalista do final do século XX, como sociedade de controle difuso. A imagem dessa sociedade de controle difuso foi engendrada a partir de um modelo arquitetônico concebido no século XVII e apropriado a instituições que necessitavam manter sob inspeção permanente um grande número de pessoas. Esse modelo era o panóptico. (RAMOS FILHO, 2012, p. 27)

Eis a compreensão destes três autores que integram essa nova visão teórica sobre o Direito do Trabalho contemporâneo.

5 AS CRISES DO SINDICALISMO E SEUS IMPACTOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA: as respostas das Teorias dos Movimentos Sociais e dos Novos Movimentos Sociais

5.1 AS CRISES DO SINDICALISMO NA VERSÃO DA TEORIA JURÍDICO TRABALHISTA CLÁSSICA E AS RESPOSTAS DA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA

As versões analíticas dirigidas à identificação das crises do sindicalismo, no contexto da teoria jurídico-trabalhista clássica, remetem a um catálogo de argumentos que tem por base a doutrina da Organização Internacional, o seu Comitê de Liberdade Sindical, suas Convenções e Recomendações.

Se se observar o itinerário brasileiro, por exemplo, o arcabouço doutrinal dirige-se, primeiro, à liberdade de constituição, para dizer que o Texto da Carta Política de 1988 conseguiu superar a mordaza instituída pelo Estado Novo, desde que excluiu Carta de reconhecimento inserido pelo Estado. Embora deixasse transparecer a prevalência da liberdade de constituição, o constituinte de 88 desencadeou uma antinomia⁴³ que, ainda hoje, perturba a experiência sindical do país. Ao mesmo tempo em que proclama a liberdade para constituição sindical e a não interferência e a não intervenção do Estado, exige o registro da entidade sindical no órgão competente. Na interpretação equivocada da suprema corte, o órgão competente é o Ministério do Trabalho. Assim, o sindicato existe, para a lei civil, mas não existe enquanto representação de classe, sem que proceda o seu registro no Ministério do Trabalho.⁴⁴

⁴³ Sobre estas antinomias, dentre os escritos da teoria jurídico trabalhista crítica que desmantelam as orientações predominante da doutrina e jurisprudência, ver as observações que tomam por base os escritos do professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade atinentes à temática. Nesse sentido: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. As Antinomias do art. 8º da Constituição Federal: Um contraponto à doutrina dominante. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8a. Região**, v. 44, p. 107-123, 2011.

⁴⁴ O Ministério do Trabalho foi oficialmente extinto em 01 de janeiro de 2019, no governo do presidente Jair Messias Bolsonaro. A extinção do Ministério do Trabalho se deu através da Medida Provisória 870/2019 (que reestruturou, através de “fusões e extinção”, diversos outros órgãos da Presidência da República), “realocando” como secretaria especial do Ministério da Economia, convertida em lei através da Lei 13.84, de 18 de junho de 2019. Inicialmente, através da Portaria Nº 501, de 30 de abril de 2019, a atribuição para registro de entidades sindicais passou a ser do Ministério da Justiça e Segurança Pública. A última portaria (ressalte-se: de cunho excessivamente intervencionista) que trata do controle da vida sindical – registro, alterações estatutárias, fusão... – é a 17.593, de 24 de julho de 2020, baixada pelo secretário especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, atualiza a atribuição a respeito do registro sindical, para o Ministério da Economia, e não mais Ministério da Justiça; referências oficiais consultadas foram: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/06/19/com->

Outro aspecto assinalado pela referida teoria clássica diz respeito à liberdade de organização. Primeiro, para dizer que fica abolida toda interferência normativa quanto à forma de organização, na medida em que a constituição das mesas diretoras não sofre qualquer limitação normativa. Tampou os processos eleitorais e critérios de filiação, assembleares, dentre outros. Por fim, também não deveria, como agora não mais existe, a contribuição sindical compulsória.

Há, ainda, um falso embate entre pluralismo e unicidade – que não se confunde com unidade – sindical. Na experiência brasileira, a confluência do pensamento, no sentido de abolir o critério centrado na unicidade, a fim de permitir a adoção da Convenção 87 da Organizacional Internacional do Trabalho. Mas, na verdade, não se trata de um embate entre pluralismo ou unicidade, uma vez que uma constituição democrática deve apenas referir-se à liberdade de organização, posto que a opção por qualquer alternativa se tornaria uma camisa de força. Quem deve optar/escolher por critérios de organização são os trabalhadores e sem qualquer interferência estatal.

Por último, assim como a teoria e a doutrina clássicas não conseguem problematizar-deslocar o objeto do Direito do Trabalho – centrado no trabalho subordinado e configurado no contrato de emprego -, também não consegue vislumbrar um modelo de sindicalismo que envolva as diversas esferas das classes que vivem do trabalho e, inclusive, dos excluídos e marginalizados, sem trabalho formal e duradouro.

A autora desta dissertação reconhece a importância das discussões levadas a efeito pela doutrina clássica. O problema a ser encarado diz respeito ao significado dado por essa mesma doutrina àquelas questões. Melhor dizendo: elevar à categoria de crises do próprio sindicalismo contemporâneo velhas mazelas de caráter dogmático é deixar de lado a luta e a consciência de classes.

É que a história da organização operária aponta para lutas coletivas que originaram a organização sindical. Na primeira fase, reprimida; na segunda, tolerada; na terceira, reconhecida. Mas a luta de classe e sua organização coletiva existirão, com ou sem autorização do estado. A sua crise contemporânea tem outros significados e merece um tratamento analítico também contemporâneo. Mas ele só pode ser devidamente contextualizado a partir da inserção de estudos envolvendo as teorias dos movimentos sociais. É o que aqui se fará na seção 5.2.

5.1.1 O discurso da doutrina jurídico-trabalhista clássica e o seu vínculo com o sindicalismo centrado nas relações individuais originadas dos contratos de emprego

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade abre a sua crítica a partir da secção 4.4 do primeiro livro da sua trilogia, intitulada “Direito Sindical”, ao apontar para o fato de que o Direito Sindical, no Contexto da Doutrina Clássica, tem sua inclinação reforçada para o modelo sindical de raiz obreirista. Cita o pensamento de Javillier sobre liberdade sindical como “um elemento indispensável a todo sistema de relações profissionais entre empregadores e assalariados”, e analisa, também, que as versões dogmáticas acerca do sindicato apresentam uma desconexão entre a doutrina jurídico-trabalhista e a realidade social emergente. (2005, pp. 257-258).

Trata-se de um *a priori* confirmado empiricamente por meio das estatísticas básicas disseminadas pelos estudos contemporâneos da Sociologia do Trabalho. Estas estatísticas podem ser resumidas nas seguintes afirmações lançadas por Ricardo Antunes: quando o autor põe em relevo as evidências empíricas presentes em muitas pesquisas, para admitir que o mundo do trabalho vem sofrendo extraordinárias transformações e metamorfoses, ou melhor, um processo de desproletarização do trabalho que, segundo ele, decorre “das formas diversas de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculado à economia informal, ao setor de serviços, etc” verifica-se uma “heterogenização, complexificação e fragmentação do trabalho” e de um múltiplo processo que envolve a “desproletarização da classe-que-vive-do-trabalho e uma subproletarização do trabalho, convivendo, ambas, com o desemprego estrutural.” (ANTUNES, 2006, pp. 209-211)

Embora se tratem de estudos que vêm sendo desenvolvidos na Linha de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica há cerca de 15 anos, a refutação ao exclusivismo do trabalho subordinado, centrado no contrato de emprego, como objeto do Direito do Trabalho e, por consequência, enquanto base estrutural para constituição do sindicalismo, está, agora, mais do que confirmada.

Basta ver a multiplicação de estudos envolvendo a criação de sindicatos para atividades profissionais impossíveis de serem identificadas há pouco anos. Caso típico dos trabalhadores de aplicativos⁴⁵.

Essas metamorfoses impactam no tema objeto deste estudo, conforme já havia anunciado Edoardo Ghera (1998, p. 183) da Universidade “La Sapienza” de Roma, ao firmar

O sinal mais explícito é a pluralização das tipologias normativas e das relações de trabalho (M. D’Antona, 1989). No quadro legislativo e na contratação coletiva de quase todos os países europeus (B. Eneziani, 1993) tem-se reunido – por força de uma exigência de diversificação das regras e dos padrões de tutela – uma pluralidade de figuras contratuais regulamentadoras da relação de trabalho em sua forma anormal, com respeito ao modelo clássico do emprego em tempo integral por tempo determinado (em muitos casos ocupações descontínuas e precárias se imiscuem na ampla área entre as condições de ocupação e a condição de desemprego).

São da mesma época as previsões do professor Umberto Romagnoli, da Universidade do Bologna (1998, p. 226), fatos que confirmam a necessidade de alargamento do campo protetivo do Direito do Trabalho e seus impactos no processo negocial de formação da norma trabalhista. Segundo ele,

A verdade é que, desmassificando, deslocalizando e desarticulando as estruturas produtivas num mercado globalizado, o progresso tecnológico favorece a difusão de formas de desenvolvimento das atividades de trabalho distantes anos-luz daquelas sobre as quais foi historicamente modelada a figura do contrato de trabalho subordinado.

5.1.2 A prevalência do sindicalismo reformista em meio às lutas simultaneamente reformistas e revolucionárias, sendo estas as bases para o surgimento da negociação coletiva

Assevera Ricardo Antunes, num livro escrito há mais vinte anos, que a classe trabalhadora viu ser atingida diretamente a subjetividade do trabalho ou a sua consciência de classe, a partir exatamente dos seus organismos de representação.

⁴⁵ A preocupação quanto à representatividade diante das novas formas de trabalho já existentes foi aprofundada no atual cenário da crise política, econômica e sanitária vivenciada pela pandemia do COVID-19. Os dirigentes das centrais sindicais, como é o caso da CUT, são “unânicos acerca da necessidade de ampliação” da atuação sindical, a fim de “criar mecanismos de representação dos autônomos, proprietários e micro empreendimentos e trabalhadores de aplicativos, os quais, na visão tradicional do movimento, nem seriam considerados trabalhadores, mas pequenos burgueses”. (CAMPOS (etal), 2021, p.350-351)

Gradativamente foram abandonando seus traços anticapitalistas, aturdidos que estavam visando a preservar a jornada de trabalho regulamentada, os demais direitos sociais já conquistados e, quando mais a “revolução técnica” do capital avançava, lutavam para manter o *mais elementar e defensivo* dos direitos da classe trabalhadora, sem os quais sua sobrevivência está ameaçada: o direito ao trabalho, ao emprego. (ANTUNES, 1995, p.148)

A função principal destes sindicatos reformistas, neste contexto de sindicalismo centrado nas relações individuais originárias dos contratos de emprego, pauta-se unicamente nas melhorias de condição de trabalho, restritas ao interior das organizações.

O ponto de partida é o desvendamento analítico desencadeado pela teoria jurídico-trabalhista crítica. Um olhar sobre as dissertações de mestrado elaborados por Emanuele Bandeira de Moraes Costa (2012) e Sávio Delano Vasconcelos Pereira (2020), verifica-se, como *a priori* para redefinição do sindicato e do sindicalismo, o reconhecimento dado por esta corrente do pensamento jurídico-trabalhista à luta de classe em sua dúplice finalidade: ser ela ao mesmo tempo reivindicativa e revolucionária.

Ricardo Antunes, em outra obra sua escrita em 2018, indica que o desafio fundamental enfrentado pelos sindicatos é “romper a barreira, imposta pelo capital, entre luta econômica e luta política, articulando e fundindo essas lutas sociais, dando-lhes uma feição mais autônoma e ao mesmo tempo mais abrangente.” (p. 297)

Emanuele Bandeira de Moraes Costa propõe uma reconfiguração teórico-dogmática do sindicato e do sindicalismo, através de seu envolvimento à tríplice concepção de luta coletiva (reivindicativo, revolucionária e de caracteres de universalidade), e sua articulação com os novos movimentos sociais.

Diante de suas proposições (2012, pp. 120-132) apresenta um novo conceito para sindicato (que inclui a finalidade de emancipação social à entidade, uma vez que a doutrina clássica olvida de relacionar à origem contra-hegemonica dos sindicatos quando os conceitua em seus manuais); enquadramento de sua natureza jurídica como organização de natureza civil atípica; classificações, liberdades e finalidades, quais sejam:

- a) desencadear e promover, no interior das organizações produtivas e não produtivas, a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais de uma determinada categoria de trabalhadores, qualquer que seja ela – formal, informal, clandestina, do setor público, vinculada à Economia Social ou Solidária, inclusive, de desempregados;
- b) desencadear, do ponto de vista político – e no âmbito local, regional, internacional e supranacional – e junto com os novos movimentos sociais,

lutas econômicas e políticas contra-hegemônicas dirigidas à emancipação da força do trabalho ao capital. (COSTA, 2012, pp.128-129)

Sávio Delano Vasconcelos Pereira, em sua dissertação sobre o sindicato e o sindicalismo no contexto do novo internacionalismo operário, a partir do resgate da leitura das Internacionais Operárias, também defende “a ampliação das pautas sindicais e das negociações coletivas, que devem ir além daquelas restritas aos direitos tipicamente trabalhistas, tais como aquelas voltadas para o meio ambiente” (2020, p. 128).

Seguem, ainda, no rastro defendido pelo professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, a versão marxiana que envolve o binômio economia e política. Para Losoviski (1928, p.13), em Marx,

os sindicatos teriam que se constituir como centros organizadores da classe proletária, manter as lutas locais e imediatas contra o capital, bem como atuar em sua organização. Deveriam, também, participar dos movimentos políticos e criar um partido para contrapor-se a todos os antigos partidos organizados pelas classes dominantes. O movimento político da classe proletária tinha como finalidade a conquista do poder político para si. A luta econômica e a luta política tinham que ocorrer de forma simultânea. Em resumo: *“na classe proletária militante, o movimento econômico e a actividade política estão indissoluvelmente ligados”*

Refere-se a Rosa de Luxemburgo, para afirmar também a inexistência de divisão entre a luta política e a luta econômica que não passaria de um produto artificial, posto que se trata de uma ação revolucionária de massas coincidente. Para Rosa de Luxemburgo

Não há duas lutas diferentes da classe operária, uma econômica e outra política; não existe mais que uma só luta, a que tende por sua vez a reduzir a exploração capitalista no seio da sociedade burguesa e a suprimir ao mesmo tempo essa sociedade. (...) Os sindicatos não representam senão os interesses dos grupos e um estágio do desenvolvimento do movimento operário. O socialismo representa a classe obreira e os interesses de sua emancipação em seu conjunto (tradução livre da autora) (LUXEMBURGO, 1970, p. 123).

Trata-se de uma variável hermenêutica que implica o reconhecimento de uma unidade entre luta econômica e luta política, o que conduz à inexistência de neutralidade no mundo da vida e no movimento sindical e que deve permear, de igual maneira, o processo não estatal de formação da norma.

5.1.3 A crise do sindicalismo e seu impacto na negociação coletiva. Uma versão a partir das liberdades e dos atos antissindicais.

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2005), demonstra, na seção 3.8 de seu livro “Direito do Trabalho e Pós-Modernidade: fundamentos para uma teoria geral”, as evidências teóricas em termos de descompasso entre o sindicalismo e os novos movimentos sociais. Registra o autor (2005, pp. 91-95), como evidências: a) A verticalidade teórico-prática do fenômeno associativo típico da sociedade industrial é o primeiro obstáculo a ser enfrentado – entendendo-se como tal a estrutura organizacional e suas práticas, ações e métodos de comunicação dirigidos exclusivamente à centralidade do mundo industrial e sua dicotomia operário-patrão; b) O Predomínio do Setor Serviços como Obstáculo ao Discurso Sindical; c) Fenomenologia do Trabalho Formal no Contexto da Sociedade Pós-moderna; d) Os Modelos Comunicacionais Tradicionais e Contemporâneos; e) Os Métodos e Técnicas de Gestão Administrativa no contexto do Sindicalismo Contemporâneo.

Demonstradas as evidências, na seção 4.4.2, parte o autor para uma visão crítica da Ortodoxia Sindical e os Novos Horizontes das Organizações Coletivas no âmbito da sociedade pós-industrial (2005, pp. 258-260), na qual entende que o novo e complexo universo do trabalho impõe a revisão de certos conceitos e práticas oriundos da sociedade industrial. Especificamente no que atine aos sindicatos entende que exigem uma reestruturação organizacional para o sindicalismo contemporâneo:

Deve haver, primeiro uma ruptura com o sistema industrial, a fim de permitir o surgimento de outras entidades, líderes e representantes de novas e atípicas categorias e promover o fortalecimento das já existentes. Por outra parte, a horizontalidade da estrutura da estrutura e dos problemas contemporâneos – empregados, desempregados, clandestinizados e não empregáveis – está ampliando, no universo coletivo o conceito de classe, fato que não pode ser desprezado pela teoria jurídica. Superados esses dois dilemas, abre-se o caminho para a constituição de modalidade de comunicação sindical relacionadas com os espaços reivindicativos típicos da sociedade do trabalho contemporânea e da nova configuração do ser coletivo para o Direito Sindical. (...) Alterado o cenário e os atores, alterados hão de ser também a composição organizacional dos sindicatos, suas práticas, seus discursos e sua comunicação com essa realidade. (ANDRADE, 2005, p. 159)

Para além das alternativas apontadas por Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Fernanda Barreto Lira (2009, pp. 146-147) descreve as crises do sindicalismo, ao

mesmo tempo em que aponta para lutas coletivas contemporâneas, no contexto de uma nova articulação global. Dentre as alternativas por ela apontadas estão: a) a retomada da greve como elemento de emancipação social; b) a partir desse reconhecimento de greve como elemento de emancipação social, torna-lo abrigo “de uma soma inimaginável de grupos sociais desarticulados em torno de discussões uniformes dirigidas para a alteração do modelo societário vigente”; c) a partir das variáveis anteriores, sedimentar os “caminhos para uma nova articulação global e para o exercício ainda mais articulados da greve”; d) aspectos dirigidos “a uma nova justificativa para enquadrar e ampliar as possibilidades das greves políticas” (p. 147).⁴⁶

Por fim, aqui se registra o importante giro epistemológico sobre as liberdades sindicais e os atos antissindicais formulado por Oton de Albuquerque Vasconcelos Filho (2008, 111-124) quando, ao problematizar e refutar as diretrizes traçadas pela doutrina da OIT e da dogmática jurídica clássica, aponta aquilo que considera como atos antissindicais, oportunidade em que reforça uma articulação local, transnacional e global que exige o sindicalismo adote os mecanismos informacionais típicos da sociedade de redes e inclua o trabalho do conhecimento ou o trabalho imaterial. Eis as alternativas por ele apresentada como atos antissindicais, que afrontam à liberdade sindical, na pós-modernidade: a) a manutenção das velhas estruturas sindicais; b) a não adoção da tipologia das ações do novo internacionalismo; c) a não adoção de estratégias para o desenvolvimento dos direitos trabalhistas internacionais; d) não integração do sindicalismo no Southern and Trade Unions Rights (SIGTUR) e outras articulações supranacionais e globais; e) verticalização versus horizontalização. A não inclusão dos excluídos e do terceiro setor no movimento sindical; f) a não adoção de um perfil político-revolucionário para o novo sindicalismo.

A(s) crise(s) do sindicalismo impactam no próprio processo negocial, em virtude das transformações oriundas das multifacetadas possibilidades de emprego e rendas que acabam, também, por introduzir mutações nos seus âmbitos pessoais, materiais, temporários e espaciais de validade, bem como a vigência e eficácia da norma produzida (ANDRADE, 2005, p. 262). Nas esferas territoriais e pessoais, por exemplo,

⁴⁶ Caminho semelhante aquele seguido por Diego Nieto de Albuquerque, na medida em que defende a ideia segundo a qual “o sindicalismo também precisa se adequar a esses novos desígnios da contemporaneidade, reinventando-se à luz de uma maior horizontalidade e comunicação com os variados setores da sociedade.”. Assinala ainda que “a aproximação com os chamados novos movimentos sociais apresenta-se como alternativa de resgate do viés revolucionário e vanguardista da greve e sua adequação às vicissitudes dos tempos presentes” (2018, p. 150).

as possibilidades são as mais variadas e possíveis: podem ir dos contratos individuais às negociações nos âmbitos empresariais, regionais, nacionais e transnacionais e até mesmo planetário. Do ponto de vista material, por outro lado, as mudanças correm em direção à uma simplificação do quadro normativo, constatando-se uma tendência mundial pela desregulação e flexibilização de direitos sociais. Assim, é indispensável que a negociação coletiva, enquanto processo não estatal da norma, esteja conectada às multiplicidades das organizações do trabalho e cada vez mais distante de sua conceituação clássica, que a vinculada à produção de regras jurídicas abstratas, com seus respectivos âmbitos de validade adstritos aos direitos individuais e limitadas à tutela do trabalho subordinado. Mas sempre observando os seus caracteres fundamentais de proteção à pessoa humana trabalhadora e originária da luta de classe.

5.2 AS EXPLICAÇÕES CIENTÍFICAS SOBRE AS CRISES E AS RECONFIGURAÇÕES DO SINDICALISMO CONTEMPORÂNEO ORIGINÁRIAS DAS TEORIAS DOS MOVIMENTOS SOCIAIS

5.2.1 Contextualização do tema

O Grupo de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica desse Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPE vem concentrando as suas pesquisas, sobretudo no âmbito do Direito Sindical e suas dimensões – história da formação operária, sindicalismo, negociação coletiva, greve e relações internacionais de trabalho –, numa esfera ou base analítica que procura transbordar as bases dogmáticas originárias da doutrina da OIT e da União europeia.

Entendem os seus pesquisadores que o Direito Dogmático Moderno (em geral e o Direito do Trabalho, em particular) surge a partir da ascensão da burguesia, na medida em que a mesma toma o poder do clero e da nobreza – no absolutismo monárquico. Do mesmo modo, pela sua capacidade revolucionária de legitimar e de universalizar um modo específico de produção e, por meio dele, subordinar a força do trabalho ao capital.

Entendem, por outro lado, que a burguesia, ao se instituir como categoria hegemônica, criou também o seu antípoda, a classe operária e a luta de classes. Foi exatamente por meio dessa luta coletiva que o padrão-chave da filosofia liberal – a

liberdade e a igualdade -, enquanto pressuposto das relações contratuais posto à disposição do racionalismo instrumental típico da sociedade moderna, foi questionado, na medida em que a luta operária também foi capaz de demonstrar que, no plano das relações de trabalho, o binômio liberdade e igualdade desaparece, uma vez tratar-se de uma relação ontologicamente assimétrica.

Essa é a razão pela qual a luta de classe surgiu, nesses estudos, como fonte privilegiada do Direito do Trabalho. Daí a negociação coletiva haver aparecido como elemento fundamental, sobretudo, por meio das greves, no sentido de, conforme assinala o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade em suas aulas, desencadear frestas, rachaduras nos sistemas e subsistemas jurídicos burgueses.

Demonstram esses mesmos pesquisadores que se tratam de versões analíticas que somente podem merecer um tratamento analítico consistente desde que se afastem das versões dogmáticas, especialmente daquelas centradas no modelo de sindicalismo reformista, e se apropriem das teorias dos movimentos sociais.

5.2.2 Os quadrantes das Teorias dos Movimentos Sociais e o seu significado para compreensão das lutas sociais e na formação do processo não estatal de formação da norma trabalhista

A autora deste estudo, ao manter contato com as pesquisas desenvolvidas naquela linha de pesquisa, identificou a professora Maria da Glória Gohn como a mais destacada cientista social a desenvolver estudos sobre movimentos sociais.

Em sua obra “Teorias dos Movimentos Sociais: paradigmas clássicos e contemporâneos”, admite que, no universo marxista, há vários subgrupos, vinculados ao marxismo tradicional ou ao neomarxismo, em que se podem destacar dois grandes blocos⁴⁷:

No primeiro bloco, muitos autores não analisam especificamente os movimentos, mas referem-se a eles, como Negri e Hardt (e a análise da multidão); Cox, Therborn, Harvey (destacam dimensões espaciais); Wellerstein (sistema mundo); Jameson, Arrighi, e a Eagleaton (para este último, as denúncias e o combate à desigualdade e à exploração são centrais hoje como no século XIX). No segundo bloco, temos autores que têm analisado e inspirado ações de movimentos como Rancière, Zizek (filósofo e

⁴⁷ A autora já admitia as mesmas correntes apontadas em sua obra “Movimentos Sociais na Era da Globalização” (2012), em coorganização com Brego M. Bringel.

psicanalista lacaniano, fonte de inspiração para jovens do movimento Occupy Wall Street), Linera (vice-presidente da Bolívia), Badiou etc. (GOHN, 2014, p. 354)

De saída, nas exposições verificadas por meio de aulas e palestras e, ainda, lendo os diversos escritos do professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade aqui retratados, especialmente o último livro que compõe a sua trilogia (2014) e os originais de sua próxima obra⁴⁸, depreende-se que não é possível reunir, por exemplo, Negri/Hardt a David Harvey. Os primeiros enxergam a possibilidade de chegada ao comunismo por amor ao tempo ou centrado no sorriso; enquanto Harvey, por meio da luta de classe. Mas é possível reconhecer o acerto analítico da autora quando cataloga os paradigmas marxistas clássicos e contemporâneos sobre os movimentos sociais (2014, pp. 171-211) ao envolver as ideias de Marx àquelas seguidas por Rosa de Luxemburgo, Gramsci, Lukács e a própria Escola de Frankfurt. Não fica muito bem esclarecida a sequência que estabelece, no rastro de Manuel Castels, Jean Lojkin, uma vez que não se encaixam na versão de E. P. Thompson e Hobsbawm e à sua abordagem historicista⁴⁹. Mas, por outro lado, deixa transparecer que, para os autores marxistas, a luta de classe se transforma no pressuposto fundamental das transformações sociais.

Já Carlos Montañó e Maria Lúcia Duriguetto (2011, pp. 310-323) ressaltam a pulverização/heterogeneização do trabalho enquanto foco importante para esclarecer a substituição das lutas de classes pelas chamadas “ações sociais” e “parceria”, momento em que acontece também a perda do poder de barganha dos trabalhadores. É exatamente nesse cenário que apresentam uma classificação sobre os chamados Novos Movimentos Sociais, agrupando-os em: a) teoria acionalista; b) o olhar pós-moderno; c) a leitura marxista. Segundo eles:

a) Um primeiro grupo composto por autores da teoria conhecida como “acionalista” [...]. Nessa perspectiva, entende-se como “novo” dos “NMS” a sua constituição heterogênea, compostos por identidades diversas, seu caráter não classista e sua luta não visa à transformação social, mas mudanças pontuais [...] Como expoentes desse grupo destacaram-se o francês Alain Touraine e o alemão Tilman Evers.

b) Um segundo grupo, que constitui a chamada “esquerda pós-moderna”, integrada por segmentos que, inspirados claramente nas “teorias acionalistas”, negavam a herança tanto das bases teóricas do marxismo – divisão da sociedade em classes; luta política revolucionária – quanto a

⁴⁸ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Teoria Geral do Direito**: explicações científicas do método dialético-discursivo e da crítica filosófica da modernidade. São Paulo: Tirant lo blanch, 2021, no prelo.

⁴⁹ Ver, por exemplo, as críticas formuladas por Sérgio Lessa (2007) a Gorz, Lojkin, Schaff, Sabel.

vitalidade das organizações clássicas (partidos e sindicatos), considerando-as superadas frente às demandas dos novos movimentos sociais, agora fundamentalmente circunscritas ao universo da cultura e da reprodução social.⁵⁰

c) Um terceiro grupo composto por segmentos marxistas e comunistas que se deslocavam da dogmática stalinista e se preocupavam em incorporar as chamadas dos “NMS” nas lutas de classes e nas formas de organização clássicas herdadas do marxismo e do leninismo: partido e sindicato. Ou seja, tratava-se de incorporar as lutas dos “NMS” – lutas que se desenvolviam fora do mundo da produção – à luta política revolucionária. O desafio para esses segmentos era, assim, adequar as organizações clássicas dos trabalhadores e a estratégia revolucionária à essa nova conjuntura das lutas sociais. É com essa preocupação que emergem, por exemplo, os debates acerca da via democrática ao socialismo, que se expressaria no chamado eurocomunismo. Os principais expoentes desse grupo foram o espanhol Manuel Castels e o francês Jean Lojkine. (MONTAÑO; DURIGUETTO, 2011, pp. 310-311).

Os autores explicam, ainda, que, o contexto histórico de análise marxista dos movimentos sociais dos anos de 1960-1970 é o mesmo que o dos “acionistas”, sendo o fundamento da divergência de análises os aspectos desse contexto que são priorizados por cada grupo e como são interpretados. Para o pensamento marxista, a centralidade econômica-produtiva é elemento fundante da “questão social” e “suas manifestações (pobreza, desemprego, questões de gênero e ambiental, a xenofobia, discriminação racial, sexual etc.), não desvanece com as significativas mudança no mundo capitalista contemporâneo” (2011, p.324). Arrematam os citados professores:

Nessa perspectiva, Estado, sociedade civil e mercado (produtivo e comercial) são esferas da mesma realidade social e histórica, portanto, todas espaços de lutas e demandas sociais, todas passíveis de conflitos e disputas. As ações sociais, e os movimentos sociais, podem se organizar em torno de demandas pontuais, e podem se desenvolver em espaços localizados, mas isso não retira o fato, nessa perspectiva, de terem vinculação com a forma dada no sistema capitalista de produção e distribuição de riqueza (fundada na relação de exploração entre as classes antagônicas, capital e trabalho), e seu acionar ter impactos (positivos ou negativos, transformadores ou mantenedores) das relações e estruturas nas esferas estatal, mercantil e da sociedade civil. (MONTAÑO; DURIGUETTO, 2011, p. 324).

Por outro lado, as complexidades e metamorfoses vivenciadas por essa nova conjuntura de lutas sociais implicam, também, em uma restauração epistemológica dos estudos acadêmicos direcionados aos movimentos coletivos decorrentes das

⁵⁰ Maria da Gloria Gohn (2014a, pp. 91-124), em sua obra “Novas Teorias dos Movimentos Sociais”, reforça a tese acionista de Touraine, a partir do papel do sujeito coletivo “nos processos de sociabilidade, participação e mudança social – tomando como referência os movimentos sociais – e a questão da multiculturalidade nos conflitos urbanos contemporâneos” (Idem, p. 91). Para Montaño e Duriguetto (2010, pp. 313-314), os autores que seguem essa corrente “conferem reduzida importância ao papel das contradições a emergência dos novos movimentos sociais, assim como sua ação política”.

ações sindicais. Sintetiza o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, que os estudos precisam posicionar-se às seguintes dimensões:

- a) Remover as superficialidades encontradas na doutrina dominante, no que se refere àquelas atuações coletivas dirigidas ao interior das organizações, a fim de caracterizá-las a partir de sua memória histórica.
- b) Incluir as ações coletivas de natureza política, dirigida à emancipação social, para remover a subordinação da força do trabalho ao capital.
- c) Articular os dois movimentos de natureza propriamente sindical aos demais movimentos libertários desencadeados atualmente, que têm a mesma natureza emancipatória e que se espalham por todo o planeta. (2014, p. 145)

Por meio deste capítulo, a autora desta dissertação procurou demonstrar que não há como separar, no âmbito do Direito Sindical, a história da formação operária, as diversas versões sobre o sindicato e o sindicalismo e a formação não estatal da norma trabalhista das teorias dos movimentos sociais ou dos novos movimentos sociais.

Esta visão articulada e estruturante assegura a esta pesquisadora adotar uma concepção analítica que coloca em relevo a negociação coletiva sincronizada com a luta operária e a consciência de classe enquanto fonte privilegiada do Direito do Trabalho.

Enquadrar a luta operária nessa dimensão ou nessa categoria recupera também a versão categorial que articula as lutas simultaneamente reformistas e revolucionários no sentido de permitir a produção de normas que promovem, segundo afirma o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade em suas aulas, frestas e rachaduras nos sistemas e subsistemas jurídicos burguês, que será oportunamente abordado no último capítulo desta dissertação.

Por último, conforme já retratado por vários pesquisadores vinculados aquele grupo de pesquisa, tem a capacidade de reunir os diversos movimentos sociais em torno da ampliação das conquistas tipicamente trabalhistas e de outras conquistas advindas da confluência de diversas lutas que se apresentam de modo simultâneo.

A professora Jailda Eulídia da Silva Pinto (2016) na sua dissertação de mestrado, e a professora Fernanda Barreto Lira (2015), na sua tese de doutorado, demonstram a maneira como essa confluência se dá, na medida em que adotam o terceiro grupo identificado por Carlos Montañó e Maria Lúcia Duriguetto (2011), posto que o mesmo coloca em relevo, como *a priori*, o modo de produção capitalista que, por seu turno, subordina a força do trabalho ao capital. Diversos movimentos sociais

podem reunir-se em torno de pautas comuns, como por exemplo, aquele que diz respeito ao meio ambiente cuja degradação pode afetar os trabalhadores, a sua família, o seu entorno, a camada de ozônio e poluir os rios, os mares, as florestas, o meio ambiente e a natureza.

Eis o que se retratará no próximo capítulo.

6 A AMPLIAÇÃO/RECONFIGURAÇÃO DAS PAUTAS REIVINDICATIVAS A PARTIR DO EMBATE ENTRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E O SEU ANTÍPODA ADOECIMENTO DA SOCIEDADE DO TRABALHO

6.1 A TEORIA GERAL DO DIREITO DO TRABALHO E SEUS PRESSUPOSTOS. A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO ENQUANTO ORGANIZAÇÃO DO PODER E A NECESSIDADE DE AMPLIAR O SEU CÂNONE PROTETIVO.

Admitem os pesquisadores do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPE, por meio dos estudos desenvolvidos na Linha de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica, especialmente as professoras Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo (2014) e Fernanda Barreto Lira (2015), como *a priori* de suas proposições teóricas, que a organização de trabalho se constitui enquanto organização de poder⁵¹.

Essa a razão pela qual aquelas relações jurídicas, no seu âmbito (e diferentemente dos demais âmbitos do direito privado), envolver dois sujeitos que se posicionam em grau de assimetria, em que o pressuposto liberdade/igualdade não é a base desse “negócio jurídico” que se chama compra e venda da força de trabalho. Foi a luta de classes que desencadeou o surgimento de regras de proteção, a partir dos caracteres de irrenunciabilidade, indisponibilidade, inderrogabilidade e ordem pública advindos do Princípio da Proteção – um dos fundamentos de validade desse campo da ciência jurídica.

Foram os estudos desenvolvidos naquele e em outros programas de pós-graduação que promoveram esse corte epistemológico para dizer, como dizem aquelas professoras, que enquanto o mundo da vida estiver vinculado ao modo de produção capitalista, enquanto o foco da vida for a subordinação da força do trabalho ao capital, o gênero humano não será livre e, por isso, não existirá igualdade.

O professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade ressalta em suas aulas⁵² que as esferas protetivas advindas nesse novo direito não surgiram enquanto processos

⁵¹ Ao se referir às relações de trabalho subordinado como relações de poder, Fernanda Barreto Lira diz que a subordinação não se restringe ao poder hierárquico do empregador, tampouco se limita aos comandos (verticais, verbais ou sinalizados do chefe/gestor/gerente/supervisor. Para ela, “a identificação da expressão do poder na escala do superior hierárquico direto em relação ao empregado – máquina, executor repetitivo de comandos –, é o exemplo que se dá para se tirar o estudioso da escuridão do desconhecimento. É a ilustração singela de uma forma de relação social muito mais abrangente, que permeia toda a sociedade: a relação de poder.” (2015, p.151)

⁵² ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Teoria Geral do Direito: explicações científicas do método dialético-discursivo e da crítica filosófica da modernidade**. São Paulo: Tirant lo blanch, 2021, no prelo.

de conciliação de classes ou como dádiva da burguesia: surgiram por meio da luta operária e não de ser encaradas como rachaduras desencadeadas nos sistemas e subsistemas do direito burguês.

Se se tratam de relações assimétricas resultantes de uma organização de trabalho centrada no poder daquele que admite, assalaria e dirige a prestação de serviços – cabendo ao empregado ficar jurídica, econômica e psicologicamente subordinado ao empregador -, o adoecimento é inerente a essa mesma relação, conforme reconhece a professora Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo⁵³.

Ele não pode ser eliminado enquanto houver esse vínculo – subordinação da força do trabalho ao capital -, é preciso colocar em relevo esse pressuposto e procurar avançar, por meio da luta coletiva, no sentido de diminuir o sofrimento delas resultantes. E mais: é tarefa do Direito do Trabalho ampliar ainda mais o seu cânone protetivo.

6.2 O CONFRONTO ENTRE 'MEIO AMBIENTE NO TRABALHO' E SEU ANTÍPODA 'ADOCIMENTO NO TRABALHO'; E 'O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO' E SEU ANTÍPODA 'O ADOECIMENTO DA SOCIEDADE DO TRABALHO'. A VISÃO DE JAILDA EULÍDIA DA SILVA PINTO.

A autora, ainda no rastro das pesquisas – teses, dissertações e livros – aqui referenciados e que compõem o quadro da teoria jurídico-trabalhista crítica, deixa transparecer que o adoecimento NO trabalho e DO trabalho é inerente a um modelo de sociedade dividida em classes, que gira em torno da circulação de mercadorias, em que a mercadoria trabalho se torna um dos seus fundamentos.

A partir desse conhecimento e dessa consciência é possível à teoria jurídico-trabalhista empreender esforços analíticos capazes aprofundar o seu esclarecimento e, depois, ampliar o cânone protetivo. É exatamente nesse ponto que apareceu a tese de doutorado da citada professora Jailda Eulídia da Silva Pinto⁵⁴, cujos fundamentos

⁵³ No rastro dos estudos do psiquiatra e psicanalista Cristophe Dejours, a autora esclarece, acerca das alternativas de organização do trabalho contemporâneas, que “as novas formas de patologia mentais estão intimamente ligadas ao trabalho”. Para ela, a deterioração da saúde mental no trabalho está intrinsecamente ligada à fragilização dos métodos de organização do trabalho, que ditam a transferência de responsabilidades para o trabalhador, em todas as suas dimensões, produzindo uma “implacável solidão em meio à multidão” (D'ANGELO, 2014, pp. 66-67)

⁵⁴ Esta seção é escrita com base nos escritos da tese da professora Jailda Eulídia da Silva Pinto, em texto avulso, ainda não disponibilizado no Repositório da UFPE, cuja referência é: PINTO, Jailda Eulídia da Silva. **Contribuições para a construção de uma Teoria Geral do Direito Ambiental do Trabalho**

servem para redefinir os âmbitos da negociação coletiva e ampliar as suas possibilidades de construção de regras jurídicas não estatais.

Para a aludida professora o direito moderno, dogmático, e seus sistemas e subsistemas, se legitimaram e se universalizaram para permitir a existência de uma convivência social centrada nos sentidos liberais da liberdade e da igualdade, do individualismo contratualista posto a serviço de um racionalismo instrumental capaz de permitir o progresso de todos, a partir do enriquecimento das chamadas classes produtivas.

Para ela, sem essa compreensão estrutural (sem a compreensão da própria sociedade do trabalho centrada na sua subordinação ao capital) não é possível também compreender o adoecimento, suas dimensões e variáveis.

Nada mais importante para este estudo do que as bases analíticas construídas por aquela professora, no sentido de ampliar as possibilidades de produzir-se normas, por meio do processo negocial, tanto em nível de pautas reivindicativas resultantes das relações individuais de trabalho e centradas nos contratos individuais de trabalho; quanto daquelas que, por meio do modo de produção capitalista e da exploração do trabalho humano, possam colocar em relevo a eliminação ou redução do impacto negativo desse mesmo modo de produção e do trabalho às relações familiares do obreiro, o seu entorno, ao meio ambiente, à natureza, ao patrimônio histórico, artístico e cultural.

A autora desta pesquisa nada encontrou de tão significativo que pudesse superar aquele estudo, no sentido de redefinir as bases analíticas sobre o processo negocial de formação da norma trabalhista e sua dúplice perspectiva – individual e coletiva.

No primeiro argumento, pode-se aferir que o Adoecimento NO trabalho oriundo do meio ambiente NO trabalho coloca em relevo a ideia segundo a qual não é possível eliminar as enfermidades profissionais decorrentes do trabalho subordinado, centrado no contrato individual, porque o poder das organizações, ao longo da história e do desenvolvimento tecnológico, impõe formas distintas de administração capazes de aprisionar física e psicologicamente o gênero humano aqueles métodos de gestão⁵⁵.

a partir da formulação do seu objeto. Tese (Doutorado em Direito). Recife: Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, 2020.

⁵⁵ No livro *O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica. Os sentidos do trabalho na cultura e no poder das organizações* (2014), o professor Everaldo Gaspar traça uma cartografia

As narrativas traçadas sobretudo pelas professoras Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo e Fernanda Barreto Lira, expostas na seção anterior, põem em relevo, de uma lado, a versão marxiana de submissão do gênero humano ao capital, por meio da venda de sua força de trabalho; de outro, o aprofundamento dos estudos levados a efeito pelos pós-estruturalistas especialmente por Michel Foucault. Conforme ressalta a professora Renata Celeste Sales Silva, quando identifica a maneira como a sociedade capitalista encontra nas prisões a versão dos discursos contemporâneos voltados para a meritocracia, a eficiência e a apologia à glorificação ao trabalho subordinado, encara o modelo Público/Privado, voltado para a “ressocialização” e o “custo econômico” como fundamentos para “uma seleção dos presos que observa o tipo de delito, de comportamento voltado à “motivação para o trabalho”:

Nesta linha, o controle biopolítico deve ser realizado e se torna mais fácil o gerenciamento em uma empresa. Os demais, com perfis que demonstrem maior resistência às regras, ao trabalho ou condutas delitivas de maior reprovabilidade moral não podem ser selecionados. Junto ao perfil gerenciável e dócil (talvez aqui encontremos as primeiras razões para as prisões), o preso trabalhador custa 54% a menos para as empresas. Um bom uso do criminoso, não há dúvida! (SILVA, 2017, p. 189)

Trata-se de uma estranha relação entre o Direito do Trabalho e o Direito Penal⁵⁶, na medida em que o enquadra como de governo dos presos ou de infames trabalhadores centrados numa verdadeira teia de articulações e efeitos, de coisas do Estado e coisas dos particulares

Em ação e sintonia para tratar do governo de vidas infames; no espelho das técnicas de governamento podemos visualizar a imposição das disciplinas, não somente pelo “contrato” a que fica vinculado o preso promissor, mas pelos modelos de comportamento impostos e pela força de trabalho que, no mínimo, deve servir para atuação dos afazeres do presídio como serviços elétricos, consertos, limpeza, pinturas afins; da disciplina atinge o corpo espécie, instala-se a biopolítica ao catalogar os sujeitos do ambiente prisional, separá-los pelo “peso” e administrar-lhes as devidas oportunidades (SILVA, 2017, pp. 189-190).

detalhada da sociologia do trabalho e da teoria organizacional crítica acerca dos controles impostos à vida humana, no âmbito do trabalho, por meio da Cultura e Poder nas organizações.

⁵⁶ Sobre esse realce crítico dado à relação entre o Direito do Trabalho e o Direito Penal e Processual Penal, que busca a vinculação destes ramos do direito a partir de sua gênese (enquanto direito dogmaticamente organizado na sociedade moderna): modelos desenhados por juristas que formulam sanções para uniformizar/universalizar condutas, individuais e coletivas, através de padrões normativos e disciplinar as relações sociais. Ver: ANDRADE, E. G. L. de. O Direito Penal no Direito do Trabalho: aportes metodológicos e construção de narrativas, a partir do objeto do Direito do Trabalho. **Delictae: Revista de Estudos Interdisciplinares sobre o Delito**, v. 3, n. 5, p. 61–102, 2018. Disponível em: <https://www.delictae.com.br/index.php/revista/article/view/78>. Acesso em: 10 jun. 2021.

A professora Jailda Eulídia da Silva Pinto deixa assim transparecer que o Adoecimento NO trabalho é produto das relações NO trabalho. Logo, possível de ser minimizado, mas impossível de ser extirpado. O avanço do sistema protetivo, para além das normas gerais e especiais de tutela de trabalho, somente pode acontecer por meio da negociação coletiva.

Ainda mais importante é a sua narrativa sobre a compreensão que o Direito do Trabalho deve ter acerca do Adoecimento DO trabalho e seu antípoda o Adoecimento da Sociedade do Trabalho. Aqui, a ampliação das pautas reivindicativas e sua inserção nas negociações coletivas se tornam ainda mais relevantes, mas dependem da reunião das lutas coletivas – trabalhadores formais, clandestinizados e todos os afetados pelos horrores provocados pelo ultraliberalismo global. Do mesmo modo, seus impactos para o meio ambiente, a natureza, o patrimônio histórico, artístico e cultural.

Na esfera do Adoecimento NO trabalho, dois argumentos relevantes:

- a) o desvendamento das teorias organizacionais conservadoras que, ao acompanharem a revolução tecnológica, desencadeada sobretudo a partir da era fordista-taylorista, ampliam significativamente o controle sobre a mente dos trabalhadores e, por conseguinte, as enfermidades profissionais. Daí o número desastroso de patologias, sobretudo a depressão, com impacto inclusive no número de suicídios;
- b) em seguida, o “progresso” dessas teorias conduzem a um discurso ideológico que transborda as relações de trabalho subordinadas e previstas nos contratos de emprego e sua esfera protetiva, para ir ao encontro da construção de um sujeito neoliberal que incorpora a ideia de uma falsa liberdade em que aparece como o único responsável pelo seu sucesso e seu fracasso.

Na primeira hipótese, as variáveis de lutas reivindicativas são imensas e não estão contempladas pelas normas gerais e especiais de tutela de trabalho. Tome-se, por exemplo, questões descritas pela doutrina clássica que se envolve com aquilo que

ela chama de “assédio existencial”. Para essa mesma doutrina o *assédio existencial*⁵⁷ refere-se a desmedidos esforços físicos como, por exemplo, a submissão às jornadas excedentes quando o assédio existencial deveria referir-se prioritariamente aos preconceitos de outros matizes, sobretudo aqueles que dizem respeito a cor e gênero⁵⁸. Os efeitos das relações de trabalho, neste modelo capitalista ultraliberal de exploração da força pelo capital, espalham-se pela formação do indivíduo, passando “a demandar a entrega da subjetividade do trabalhador, para ser aprisionada e devolvida a ele com o molde de produtividade e eficiência para os fins do mercado”; rompe-se todos os âmbitos da vida das pessoas, “destruindo a clássica barreira que separava o trabalho da vida. A vida é para o trabalho, e pelo trabalho as pessoas enxergam sentido na própria existência” (LIRA, 2015, p. 157).

Na segunda, quando se trata de atualizar as matrizes analíticas originárias da teoria jurídico-trabalhista clássica dirigidas ao próprio conceito de subordinação, no cenário multifacetado e complexo contemporâneo, sobretudo, como assinala o professor Carlo Benito Cosentino Filho, na era digital, onde as novas alternativas de comunicação entre o trabalho e o capital não se restringem ao espaço das corporações, “a subordinação jurídica permanece ainda com mais vigor, independentemente da nova formatação da relação de trabalho” (2017, p. 299). A luta operária deve reforçar, por meio da negociação coletiva, a permanente adaptação daquele conceito, para enfrentar a ideologia dominante de descaracterização do conceito de contrato de trabalho e dificultar o seu cânone protetivo⁵⁹.

⁵⁷ O dano existencial, conforme explica Carlo Benito Cosentino Filho (2017, pp. 305-209), não é ponto pacífico na doutrina e jurisprudência brasileira: dividem-se entre os que pugnam pela comprovação do dano e nexos de causalidade; e dos que rechaçam tal comprovação por entenderem que a conexão além da ordinária, por si só, já configuraria ato atentatório à saúde e dignidade do trabalhador. Aponta, acertadamente, que equivocado é o fato de a discussão deixar “escapar a ontologia problemática em estudo que a ser a captura da subjetividade do trabalhador pelo capital e como/se esta realidade deve ser efetivamente enfrentada pela classe trabalhadora”.

⁵⁸ É o que a linha de pesquisa antes referenciada vem se ocupando, ao tratar especificamente sobre os preconceitos de cor e de gênero, este último envolvendo não apenas as opressões historicamente sofridas pelas mulheres como ainda a comunidade LGBTQUIA+, os homossexuais, os transexuais, transgêneros, travestis, dentre outras. Ver, por exemplo: SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. **Discriminação por identidade de gênero no direito do trabalho**: a desconstrução do dispositivo binário centrado na polaridade homem/mulher para ampliar os cânones da proteção. Tese (Doutorado em Direito). Recife: Programa de Pós-Graduação em Direito, 2016.

⁵⁹ Neste contexto, deve-se alargar o objeto do direito coletivo do trabalho, para incluir questões relacionadas ao trabalho imaterial e trabalhadores do conhecimento, de modo a incluir, também, os trabalhadores oriundos da Revolução Informacional em seu cânone protetivo. De igual maneira, a tecnologia da informação impacta no movimento social e nas possibilidades de ação coletiva, tornando-se essenciais à articulação com os movimentos sociais libertários. “Esta é a única saída para enfrentar as patologias sociais contemporâneas e projetar uma sociedade liberta das coações e imposições

No que diz respeito ao adoecimento DO Trabalho, em que o seu antípoda é o adoecimento da Sociedade do Trabalho, o reforça às lutas coletivas e seu impacto no processo negocial é ainda mais relevante.

No rastro das versões analíticas seguidas pela teoria jurídico-trabalhista crítica, especialmente as ideias lançadas pelo professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, aqui também se afirma a totalidade orgânica contraditória – modo de produção capitalista – e seu antípoda, a classe trabalhadora e sua luta coletiva. Um *a priori* capaz de reunir todos os afetados pelo modo de produção capitalista, a fim de que os mesmos se ajuntem em torno de combates de natureza simultaneamente reformistas e revolucionários.

As professoras Fernanda Barreto Lira (2015) e Jailda Eulídia da Silva Pinto (2020) admitem, por exemplo, que se houvesse um ajuntamento dos afetados pelos agrotóxicos e nos desastres de Brumadinho e de Mariana, por meio dos seus interlocutores – sindicatos e entidades representativas da sociedade civil -, talvez aquelas tragédias não tivessem acontecido. Explica a professora Fernanda Barreto que quando nos deparamos com um alto índice de exposição de trabalhadores à ação de agrotóxicos não é unicamente a salubridade (norma de tutela de saúde do trabalhador que deve ser observada) que é vilipendiada: aquele mesmo agrotóxico pode atingir leitos de rios, ao sair da fazenda onde é produzida – atingindo o meio ambiente –, além de afetar a saúde dos consumidores dos alimentos. A professora Jailda Eulídia da Silva Pinto utiliza o exemplo da barragem de Brumadinho-MG (desastre que ocasionou centenas de mortes, além de danos irreparáveis ao meio ambiente), em decorrência da omissão de problemas na barragem pela empresa Vale, enfatizando que a restrição da atuação da OIT e dos poderes instituídos (Ministério do Trabalho e Previdência Social, MPT e Justiça do Trabalho) limitam-se a retratá-los como “acidentes de trabalho”, sem encarar a verdadeira raiz do adoecimento: o ultraliberalismo global que provoca disfunções por todas as esferas da vida, em todo o planeta.

Conforme têm enfatizado os movimentos sociais que se espalham por todo o planeta, as empresas e o trabalho têm desencadeado sérios danos ao meio ambiente, à biodiversidade, à natureza e ao próprio planeta. Ao mesmo

formatadas pela ideia segundo a qual havia antes trabalho escravo e servil e hoje há trabalho ‘livre e subordinado’. Para finalmente emancipar o gênero humano de todos esses controles institucionais forjados pelo liberalismo filosófico e econômico e legitimados pelo Direito do Trabalho.’ (COSENTINO FILHO, 2017, p. 333)

tempo em que afeta diretamente os trabalhadores que desenvolvem o trabalho em si, atinge o meio ambiente como um todo. Quando se afirma que o agronegócio está cometendo um crime contra a humanidade, ao destruir impunemente a floresta amazônica; quando indústrias lançam na atmosfera produtos químicos que afetam a saúde dos consumidores, sem distinção de espaço geográfico; quando as fábricas expõem fumaças poluentes ou descartam produtos nos rios e mares; quando indústrias agrícolas envenenam os trabalhadores e, ao mesmo tempo, os alimentos; quando a construção civil destrói patrimônios culturais, provoca poluições visuais e degradação do meio ambiente, verifica-se a impossibilidade de separar o mundo do trabalho do mundo da vida; sempre que o mundo do trabalho afetar o mundo da vida deve ele ser rejeitado, interditado. (LIRA, 2015, p. 176)

Do mesmo modo, o desastre que varreu um patrimônio cultural e científico sem precedentes, quando do incêndio do Museu Nacional, no Rio de Janeiro⁶⁰, que abrigava um acervo importante e incapaz de ser recuperado, foi consequência da falta de investimento e de uma política voltada à desvalorização da humanidade. Há, ainda, a possibilidade de destruição da Cinemateca de São Paulo, um desastre prestes a acontecer, que abriga um acervo histórico, artístico e cultural, importante e incapaz de ser recuperado, caso sofra um acidente como o que aconteceu com o museu do Rio de Janeiro.⁶¹

⁶⁰ O incêndio do Museu Nacional, no Rio de Janeiro, que ocorreu em 02 de setembro de 2018, trata-se da maior tragédia museológica ocorrida no país, que, além das perdas histórico-culturais irreparáveis, revelou o grande descaso de que o patrimônio cultural, histórico, artístico, paisagístico, ecológico (material e imaterial) brasileiro é alvo. Sobre o tema: <https://vestibular.uol.com.br/resumo-das-disciplinas/atualidades/ciencia-o-que-o-brasil-perdeu-com-o-incendio-do-museu-nacional.htm>. Acesso em 10 de junho de 2021.

⁶¹ A autora desta dissertação deixou incólume esta última frase, pois, ficou impressionada com a previsão que fez. Lamentavelmente, o desastre aconteceu, antes deste texto ser encaminhado ao Programa.

7 AS BASES TEÓRICAS JUSTIFICADORAS DA AMPLIAÇÃO/RECONFIGURAÇÃO DAS PAUTAS REIVINDICATIVAS NO PROCESSO NÃO ESTATAL DE FORMAÇÃO DA NORMA TRABALHISTA.

7.1 O A PRIORI AMPLIAÇÃO/RECONFIGURAÇÃO DO OBJETO E DOS PRESSUPOSTOS DO DIREITO DO TRABALHO

O primeiro *a priori* para a versão categorial aqui reivindicada diz respeito à ampliação/reconfiguração, no âmbito da teoria do conhecimento jurídico-trabalhista, do objeto e dos pressupostos do Direito do Trabalho.

Conforme já ficou evidenciado por meio das teorias sociais críticas, há uma imperiosa necessidade de ampliação das pautas reivindicativas nesta esfera não estatal de produção normativa, em dois sentidos:

- a) as reivindicações dirigidas ao interior das organizações que extrapolem as velhas pautas circunscritas à melhoria das condições salariais, das jornadas de trabalho e daquelas condições mais físicas do que psíquicas descritas por meio das normas gerais e especiais de tutela de trabalho;

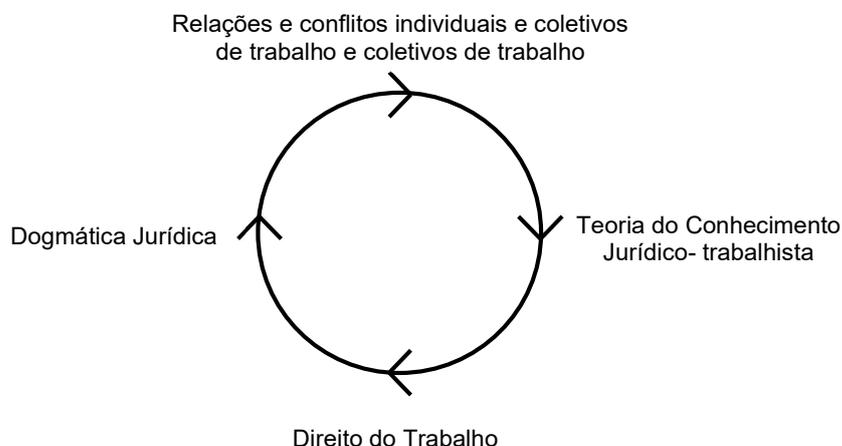
A linha de pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica do Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE parte de outro pressuposto analítico: encara a organização do trabalho enquanto organização de poder. Valendo-se sobretudo da teoria organizacional crítica escancara os rituais do sofrimento e as mortes lentas do trabalho. A partir da vertente pós-estruturalista, passa a encarar a sociedade moderna como sociedade da disciplina e do controle para chegar à versão marxiana de subordinação da força do trabalho ao capital enquanto uma nova perspectiva de escravidão moderna. Há, portanto, uma percepção mais ampla e mais sofisticada sobre o tema, que implica no reconhecimento de novas formas subjetivas de sofrimento não vislumbrados pela dogmática e pela doutrina clássicas.

- b) as reivindicações que dizem respeito ao meio ambiente e à natureza, para além da conformação historicamente desenhada por meio das normas gerais e especiais de tutela de trabalho, sobretudo, como já foi assinalado, por meio dos argumentos lançados pela professora Jailda Eulídia da Silva Pinto (2020),

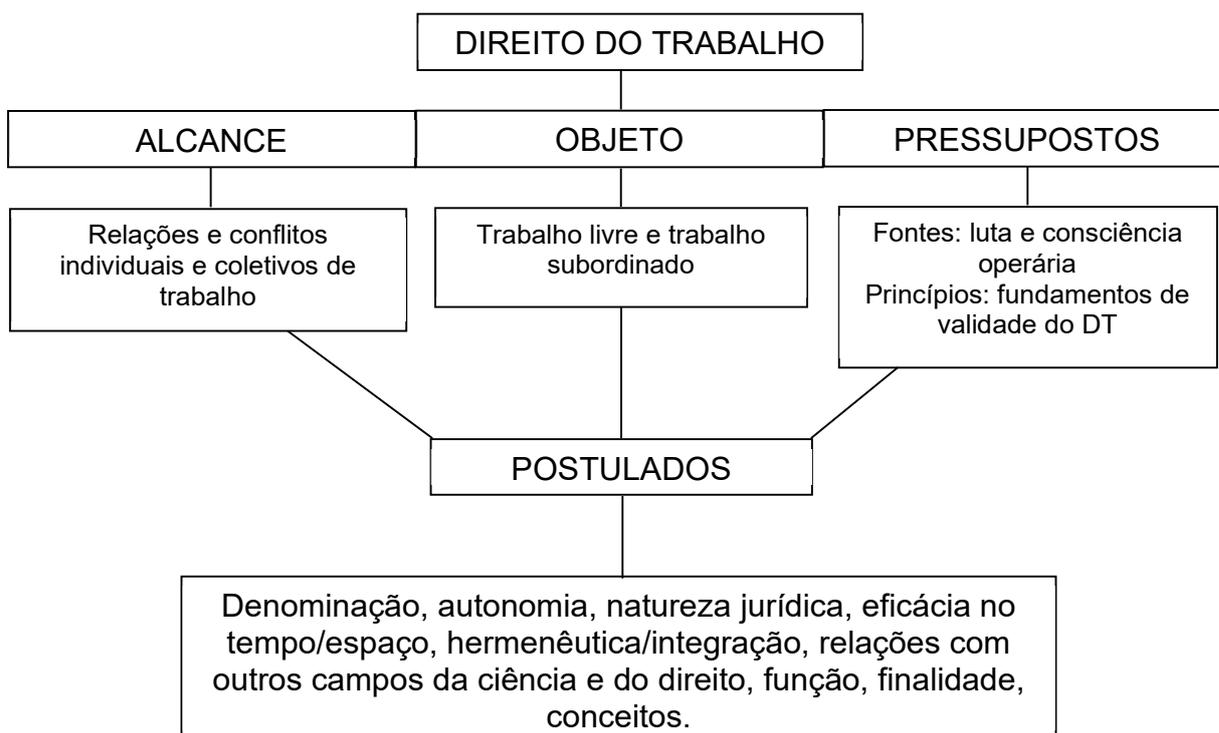
quando a mesma extrapola a ideia de Meio Ambiente NO Trabalho para ir ao encontro de um Meio Ambiente DO trabalho, e identificar o seu antípoda, o Adoecimento da Sociedade do Trabalho.

É preciso deixar transparecer os aspectos abordados pelo professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade para justificar a reconfiguração analítica aqui reivindicada, conforme análise a seguir desenvolvida.

Para fugir das amarras construídas pela teoria jurídico-trabalhista clássica e privilegiar as relações coletivas forjadas na luta e na consciência de classe e reconfigurar as fontes e os princípios, descreve o círculo dialético (2014, p. 164), segundo o qual tudo começa na medida em que a sociedade moderna estabelece um novo modelo de sociabilidade centrado no modo de produção capitalista e na subordinação da força do trabalho ao capital e seu antípoda, constituído exatamente na luta e na consciência de classes, aqui descrito a partir do binômio relações *versus* conflitos:



Nesse lastro, um desenho estruturado/estruturante elaborado da seguinte maneira, no livro que se encontra no prelo, intitulado “Teoria Geral do Direito do Trabalho: explicações científicas do método dialético discursivo e da crítica filosófica da modernidade”, releva os fundamentos traçados pelo referido professor para uma Teoria Geral do Direito do Trabalho (2021, no prelo, p. 554):



A autora deste trabalho pretende incluir essa pauta hermenêutica, a partir do desenho teórico traçado pelo citado professor alagoano, nos seguintes termos:

1. A reconfiguração/deslocação do objeto do Direito do Trabalho – do trabalho livre/subordinado constituído por meio do contrato de emprego, para nele incluir todas as alternativas de trabalho e rendas compatíveis com a dignidade da pessoa humana.
2. A introdução, enquanto pressupostos desse campo do direito, das fontes e dos princípios tendo como *a priori*, no primeiro caso, a luta e a consciência de classes; no segundo, quando inclui os princípios enquanto fundamentos de validade do Direito do Trabalho, à prevalência das relações sindicais sob as relações individuais.

7.2 AS EXPLICAÇÕES CIENTÍFICAS SOBRE O ENQUADRAMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA ENQUANTO PROCESSO NÃO ESTATAL DE FORMAÇÃO DA NORMA TRABALHISTA

Há um vazio analítico, sobretudo na teoria jurídico trabalhista clássica, no sentido de enquadrar a negociação coletiva enquanto verdadeiro processo não estatal

de criação de norma jurídica que, como já ficou aqui também referenciado, ingressa nos subsistemas jurídicos para disciplinar as relações individuais e coletivas de trabalho.

Um primeiro argumento a ser considerado diz respeito à própria concepção de estado e de sociedade – estado e sociedade modernos - inventados a partir da filosofia liberal, centrados no individualismo contratualista e no racionalismo instrumental postos à disposição do modo de produção capitalista e para que este pudesse subordinar a força do trabalho aos seus ditames.

Uma inusitada e sofisticada teoria geral dos contratos foi então instituída, a fim de respaldar aquele modelo de sociabilidade centrado no binômio liberdade/igualdade e que trazia, como pressuposto, a existência de sujeitos firmando compromissos, contratos a partir de relações simétricas.

Foi exatamente a luta operária que passou a demonstrar que aqueles pressupostos justificadores da teoria geral dos contratos, das obrigações, não poderiam ser aplicados a um modelo de relações jurídicas que é, na sua essência, ontologicamente desigual. Daí porque as suas variáveis contratuais – estipulação em favor de terceiros, mandato, gestão de negócios, contrato inominado, personalidade moral fictícia...⁶² – não conseguiam se encaixar nas relações contratuais de natureza trabalhista. Por duas razões: a) porque as relações contratuais, no âmbito civil e em obediência ao individualismo contratualista, são firmadas pelos interlocutores diretamente interessados; b) já as relações coletivas, decorrentes da luta e da consciência de classes, são abstratas. Por isso, não é possível identificar os trabalhadores em luta, mas a categoria a que pertencem; depois, não se trata de uma luta coletiva que pretende reivindicar a obediência ou a aplicação de uma norma, ela produz norma para reger as relações de trabalho.

A luta e a consciência de classes trouxeram, assim, para o cenário contratualista, civilista centrado na filosofia liberal, algo novo, revolucionário: a capacidade da luta coletiva dos trabalhadores, o confronto com os interesses patronais, para poderem, ambos, produzir regras jurídicas capazes de, em alguns

⁶² A dificuldade dos civilistas em enquadrar dogmática e teoricamente a negociação coletiva já foi retratado no presente trabalho, tanto no capítulo atinente a abordagem dada pela doutrina jurídico-trabalhista clássica, quando da discussão que permeia a natureza jurídica da negociação coletiva, como nas reflexões trazidas pela doutrina jurídico-trabalhista crítica, a exemplo das visões da professora Anneliese Ferreira de Albuquerque (2009) e do professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2014). A professora Annelise retrata, ainda, as subdivisões ecléticas ou de transição e a jurídico-sociais.

casos, eliminar as injustiças; noutros, minimizar os impactos da exploração da classe trabalhadora.

Daí uma histórica ambiguidade que desnorteou a versão civilista – o pesadelo entre contrato e norma – e que, até hoje, também perturbar a doutrina trabalhista clássica, que ainda repete a frase atribuída a Carnelutti – de ter esse fenômeno corpo de contrato e alma de lei -, quando se trata de um fenômeno que tem corpo e alma de lei, posto que possui, como qualquer norma, âmbitos de validade (material, pessoal, espacial e temporal).

Assim, se o cenário das relações de trabalho, na sociedade moderna, se complexificou, é preciso ter a noção segundo a qual o recrudescimento das lutas coletivas pode redirecionar, de igual maneira, essa capacidade criadora do Direito do Trabalho.

7.3 PARA AFASTAR A IDEOLOGIA BURGUESA DE UTILIZAÇÃO/DESVIRTUAMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA A PARTIR DE UMA HERMENÊUTICA NEGATIVA DESSE PROCESSO INÉDITO DE PRODUÇÃO DA NORMA TRABALHISTA

Este estudo deixa transparecer que a negociação coletiva foi o primeiro fenômeno jurídico não estatal de formação da norma, no momento em que predominava o civilismo contratualista, individualista forjado num falso discurso de liberdade que, por seu turno, colocava lado a lado (ou frente a frente) sujeitos de direito absolutamente desiguais – aquele que comprava a força de trabalho e aquele que vendia força de trabalho. Foi exatamente a luta e a consciência de classes que derrubaram o edifício teórico civilista, primeiro para afirmar a existência de uma desigualdade imanente e própria desse modelo de sociabilidade; segundo, para escrever regras jurídicas capazes de eliminar ou diminuir as injustiças decorrentes de uma relação jurídica desigual e injusta.

Do mesmo modo, foi esse processo que deu origem a uma legislação trabalhista e, depois, a um novo ramo do direito que objetivava disciplinar essas relações desiguais, daí a formulação do seu princípio protetor e seus caracteres de irrenunciabilidade, inderrogabilidade, indisponibilidade e ordem pública.

Trata-se, primeiro, de um processo que produz direito novo, além daqueles que existem nos subsistemas jurídicos, objetivando atualizá-los e fazê-lo contemporâneos.

Logo, inadmissível reconhecer a ideia segundo a qual existe também um outro pressuposto centrado que dirige a uma versão oposta, qual seja, a da “prevalência do negociado sobre o legislado”.

Esta versão analítica não admite a aplicação desse enunciado e ainda remete para bases hermenêuticas dirigidas à interpretação e de aplicação de normas que disciplinam relações ontologicamente desiguais. Já no contexto do Princípio da Proteção formulado por Américo Plá Rodríguez (1978, pp. 27-62) apresenta três critérios interpretativos a serem observados: a) a regra do *in dubio, pro operário*; b) da condição mais benéfica e da norma jurídica mais favorável. Cita Amauri Mascaro Nascimento (1978, p. 53), para afirmar que

Ao contrário do direito comum, em nosso direito, entre várias normas sobre a mesma matéria, a pirâmide que entre elas se constitui terá no vértice, não a constituição Federal, ou a Lei Federal, ou as convenções coletivas, ou o regulamento de empresa, de modo invariável e fixo. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao empregado dentre as diferentes normas em vigor.

Esta é a trilha seguida pela Organização Internacional do Trabalho e acolhida pela doutrina majoritária segundo a qual é inadmissível o retrocesso dos direitos sociais. Sobre o princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho, a autora Daniela Muradas Reis colaciona, ao longo de sua obra, algumas manifestações jurídicas positivadas deste princípio, previsto em diplomas Internacionais de Proteção, consubstanciando a impossibilidade de retrocessão:

Deve-se destacar que o Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, formalmente consagrou o princípio de concorrência de diplomas internacionais de proteção do trabalho, firmando como critério de hierarquização e aplicação o princípio da progressão social, cujo consectário direto será o princípio da vedação do retrocesso. Nesse sentido, pode-se afirmar que as condições de trabalho asseguradas pelos Pactos de 1966 também figuram como objeto das normativas da OIT. (...) Sobretudo, pode ser dito que as Convenções trabalhistas internacionais providenciam, de uma maneira mais específica e detalhada para implementação prática, em nível nacional, uma série de princípios corporificados em termos gerais no Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. (REIS, 2010, p. 90)⁶³

⁶³ Completa, ainda, falando que o Protocolo de São Salvador, afiançou, o princípio da progressão e vedação do retrocesso, no dispositivo do art. 4º, onde proíbe a restrição ou limitação de “qualquer dos direitos reconhecidos ou vigentes num Estado em virtude de sua legislação interna ou de convenções internacionais, sob pretexto de que este Protocolo não os reconhece ou os reconhece em menor grau”, além da promoção ininterrupta e sem retrocessos dos direitos da pessoa humana, contida no art. 19.5, que firmou para os Estados subscritores o dever de informação quanto às medidas adotadas a fim de comprovar a progressiva implementação dos direitos nele firmados. (REIS, 2010, pp. 94-95).

A “reforma trabalhista”, conforme anunciam os professores Hugo Cavalcanti de Melo Filho e Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2021), “recolocou as relações capital-trabalho nos patamares prevalecentes no século XIX” (p. 143). Trouxe, em seu bojo, flagrantes ofensas a princípios constitucionais, como os da dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e o da não regressividade social, como é o caso da prevalência do negociado (*in pejus*) sobre o legislado – um dos seus seis eixos principais. Segundo os autores,

a despeito das promessas constitucionais, já se admite a prevalência das normas negociadas no âmbito da autonomia privada coletiva sobre as normas heterônomas-estatais. Mais que isso, autoriza-se, em alguns casos, a prevalência da negociação individual sobre qualquer norma jurídica. A despeito da clara restrição constitucional (art. 7.º, VI), permite-se a redução salarial por negociação individual (MP 927 e MP 936), possibilidade já chancelada pelo Supremo Tribunal Federal, em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade. (MELO FILHO; ANDRADE, 2021, p. 147)

Uma versão estruturante sobre as novas possibilidades de negociação coletiva reforça a ideia segundo a qual não é possível falar-se em prevalência do negociado sobre o legislado. Essa compreensão parte da ideia segundo a qual as conquistas advindas do processo negocial de formação da norma e seu sentido protetor não resultam de uma dívida da burguesia mas da luta de classes e se dá por duas razões: a) sendo a negociação coletiva um processo não estatal e revolucionário de produção de norma existe para atualizar o subsistema jurídico-trabalhista, fazê-lo atual, contemporâneo e não para suprimir direitos; b) mesmo que produza norma menos benéfica ou prejudicial ao trabalhador, tem que se submeter a um processo hermenêutico sofisticado, cujo pressuposto inicial é a prevalência dos princípios do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho, e seus caracteres de irrenunciabilidade, inderrogabilidade, indisponibilidade e ordem pública.⁶⁴

⁶⁴ A autora desta dissertação adota a referida versão estruturante, em artigo que se encontra no prelo em coautoria com seu orientador, o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. Neste sentido: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de; CHAVES, Natália Freire. A negociação coletiva enquanto processo não estatal de produção da norma e a reforma trabalhista: a farsa do “negociado sobre o legislado” e a autonomia privada coletiva no contexto da hermenêutica estruturante. In: **Trabalho, Democracia e Direitos: desafios epistêmicos para a desmercantilização do labor humano**. Anais do V Encontro da Renapedts. Configurações Institucionais e Relações de Trabalho – CIRT/UFRJ (Org.) – Belo Horizonte: Editora RTM, 2021, no prelo.

7.4 O PERFIL TEÓRICO DOGMÁTICO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E DA UNIÃO EUROPEIA SOBRE DIREITOS SOCIAIS. AS RESPOSTAS DA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA ACERCA DOS SEUS CARACTERES UNIVERSALISTAS.

7.4.1 O perfil da organização internacional do trabalho. A prevalência das relações individuais de trabalho.

A primeira frase do preâmbulo da Constituição (1990, p. 1) daquela organização internacional deixa transparecer que não é possível o encontro de uma paz universal sem que esteja baseada na justiça social. Para ela, a existência de um grau altíssimo de injustiça, de miséria e privações que afeta grande número de seres humanos constitui uma ameaça à paz e à harmonia universais.

Não deixa de apontar para uma certa ambiguidade na medida em que condiciona a busca dessa paz e dessa harmonia à melhoria das condições de trabalho forjadas no interior das organizações e pressupostas no contrato de emprego. Esta é a sua defesa, naquele preâmbulo: de um “regime de trabalho realmente humano”, sem o qual as nações não poderão melhorar a sorte dos seus trabalhadores e o seu próprio destino. Daí ser imprescindível melhorar

a duração máxima da jornada de trabalho e da semana de trabalho, contratação de mão de obra, luta contra o desemprego, garantia de um salário vital adequado, proteção do trabalhador as enfermidades, seja ou não profissionais e contra acidentes de trabalho [...] proteção dos trabalhadores ocupados no estrangeiro., reconhecimento do princípio do salário igual por um trabalho de igual valor e do princípio da liberdade sindical e outras medidas análogas. (1990, p. 1).

Verifica-se, de saída, que a Organização Internacional do Trabalho projeta os sentidos de uma sociedade justa e solidária a partir da construção de uma paz e uma harmonia universais. Fins alçados por meio do cumprimento das normas de tutela de trabalho e, como se pode ainda verificar, também por meio de um processo de conciliação de classes. Uma filosófica política que se aproxima da doutrina social da igreja e de um modelo de economia política de raiz keynesiana.

Os processos insurgentes de luta e de consciência de classes típicos da história da formação operária, como as greves e o seu êxito na formação de normas coletivas, não são tratadas naquele preâmbulo. Daí também porque as negociações coletivas

serem descritas nas suas Convenções enquanto conquistas da classe trabalhadora originária do trabalho subordinado tipificado no contrato de emprego.

As normas produzidas pela OIT ainda estão voltadas para o mundo do trabalho dependente – centrado nos contratos individuais de trabalho - e regulamentado dentro da tradição industrial, do mesmo modo o traçado dogmático sobre o direito de greve.

Não por acaso a Convenção n. 87 atribui aos “trabalhadores e empregadores” (OIT, 1994, p. 707) a possibilidade de constituir as organizações sindicais. A Recomendação n. 91, ao definir o contrato coletivo, afirma que se trata de

um acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, por uma parte, e, por outra, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, na ausência de tais organizações, representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por estes últimos, de acordo com a legislação nacional. (OIT, 1994, p. 856).

Convenções e Recomendações editadas nos anos 1948 e 1951, respectivamente, sem que haja, até agora algo que se dirija à ruptura desse padrão dogmático. Até a Convenção 163/81, sobre o fomento da negociação coletiva, fica restrita ao envolvimento de trabalhadores e empregadores e de suas respectivas representações sindicais. O diploma mais recente que ainda comenta sobre o fomento à negociação coletiva é a Recomendação 198, relativa à Relação de Trabalho, de 2006, que incentiva os Estados membros a promover a negociação como meio, dentre outros, “de achar soluções para questões relativas ao âmbito da relação de trabalho em nível nacional”, numa contínua perpetuação do discurso da negociação centrado no processo de conciliação de classes.

A produção acadêmica forjada esse programa de pós-graduação, na Linha de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica redesenha esse padrão analítico, como se verá na seção 7.4.3.

7.4.2 O perfil da união europeia. A trilha ratificada da OIT no predomínio das relações individuais do trabalho.

Os considerandos e o conteúdo da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (1990) seguem uma posição de conteúdo semelhante à Constituição da OIT. É que aponta para uma política social e um Direito

Social Comunitário ainda em processo de implantação e adaptação; ainda reduzida a uma política de fomento de emprego; à livre circulação dos trabalhadores; a uma política de harmonização das legislações sociais, no que diz respeito, sobretudo, às relações de trabalho; a uma política de fomento de emprego num sistema de participação das forças sociais nos organismos comunitários.

Embora a Carta Comunitária não admita ou justifique nenhuma regressão dos direitos existentes, considera, por exemplo, que o “consenso social contribui e reforça a competitividade das empresas e de toda a economia, assim como a criar empregos que, por esta razão, é condição essencial para garantir um desenvolvimento econômico continuado.” (1990, p. 10). Prossegue descrevendo o direito à livre circulação, emprego e remuneração, melhoria de condições de vida e de trabalho, proteção social, liberdade de associação e negociação coletiva, formação profissional, igualdade de tratamento entre homens e mulheres, informação consulta e formação dos trabalhadores, proteção à saúde, à segurança no trabalho, às crianças e adolescentes, aos idosos, aos deficientes.

Não obstante se tratar de uma carta constituída por trinta artigos, dedica apenas quatro capítulos (do art. 11 ao art. 14), à Liberdade de Associação e Negociação Coletiva. Ao seguir aquele caminho ideológico rumo ao processo de conciliação de classes, admite, no artigo 11, a associação livre de empresários e de trabalhadores, para defesa de interesses econômicos e profissionais, para negociar e celebrar convenios coletivos, diálogos entre interlocutores sociais que pode se constituir em escala europeia, de modo interprofissional e setorial. Um pressuposto que, segundo o art. 13, é possível recorrer-se, em caso de conflitos, às ações coletivas, como as greves, embora a resolução desses conflitos possam ser facilitados por meio de práticas nacionais de criação e utilização, em níveis apropriados, de procedimentos de conciliação, mediação e arbitragem. Assinala o seu artigo 14 (p. 16) que “o ordenamento jurídico interno dos Estados membros determinará em que condições e em que medida os direitos contemplados nos artigos 11 a 13 são aplicáveis às forças armadas, à polícia e a função pública.”

Na década de noventa, Robledo, Martínez e Franco (1991) admitiam inexistir verdadeiros e próprios convênios coletivos de âmbito comunitário, da maneira como eles ocorrem em níveis nacionais. Apontam, em seguida, as maiores dificuldades para o desenvolvimento, a medio prazo, de um verdadeira e própria negociação coletiva comunitária:

a) Em primeiro lugar, dificuldades estruturais para o desenvolvimento, isto é, falta de sujeitos negociadores legitimados por ambas as partes; [...]; b) dificuldades jurídicas derivadas da existência de diferentes legislações acerca da eficácia jurídica dos convênios coletivos e a cerca de sua eficácia pessoal e de inexistência de um estatuto comunitário [...]; dificuldades funcionais quanto ao possível conteúdo dos convênios comunitários, devido fundamentalmente a falta de uma coesão econômica e social suficiente entre distintos países [...]. (1991, pp. 397-400).

Admitem, por fim, que além das razões jurídicas e sem necessidade regulamentar, “a principal razão da falta de desenvolvimento de negociação coletiva comunitária reside na falta de uma clara vontade política negociadora dos interlocutores sociais” (Idem, p. 400).

Na outra década, Gustavino, Basurko e Boto (2012, pp. 86-87) ressaltam a dificuldade de reconhecer-se, no Direito Comunitário, do próprio princípio da autonomia coletiva. A conclusão a que chegam é a seguinte:

É certo que um importante setor da doutrina estima que, embora não se tenha reconhecido expressamente o princípio da “autonomia coletiva”, o aproxima mais a uma hipótese de escola que a uma realidade. Mas não podemos seguir sustentando que estejamos ante a uma mera hipóteses, porque a via negocial está dando algunos frutos reais que merecem ser considerados. O volume de atividade coletiva não é desejável, mas se trata de algo que decorre das dificuldades que se encontram vinculadas ao âmbito estatal. O que está claro é que, para que o diálogo social siga crescendo, se requer uma interação eficaz entre as relações laborais em nível europeu e em nível nacional (2012, p. 87).

Seguindo a análise sobre teoria jurídico-trabalhista clássica o estudo aqui se reporta às posições lançadas por Gian Carlo Perone (1996). Para ele, se os atos da autonomia coletiva derivam de ações empreendidas pelas organizações sindicais de trabalhadores que representam os seus interesses coletivos profissionais, objetivando uniformizar a regulamentação das condições de trabalho dos seus representados, a ideia é que objetivam a solução do conflito surgido dos embates com as contrapartes empresariais acerca da composição que atenda prioritariamente aos interesses coletivos.

7.4.3 As respostas da teoria jurídico-trabalhista crítica. A inversão categorial centrada na prevalência das relações coletivas

Duas vertentes do pensamento crítico contemporâneo sugerem uma reconfiguração analítica para a compreensão do processo negocial de formação da norma. A produção acadêmica forjada nesse programa de pós-graduação, na Linha de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica redesenha esse padrão analítico, para dizer:

- a) No âmbito dos sentidos do trabalho a ser juridicamente protegidos, a professora Maria Clara Bernardes Pereira (2012) deixa transparecer que as versões doutrinárias e dogmáticas advindas da Organização Internacional do Trabalho não respondem às demandas sociais dos excluídos de todo o gênero, na medida em que se circunscrevem às relações individuais de trabalho constituídas juridicamente por meio do contrato de emprego.

As respostas a estas preocupações são apontadas, na Linha de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica, por meio de vários estudos. O da professora Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo (2014), que pretende a ampliação do cânone protetivo, para alcançar a economia social e solidária; o da professora Juliana Teixeira Esteves (2015), quando defende a ressignificação dos sentidos do trabalho, por meio de uma Renda Universal Garantida; o da professora Raissa Saldanha Menezes Malagueta (2020), quando inclui, na sua versão analítica, a Geografia Humana, a Arquitetura e Urbanismo, para não admitir que o modo de produção capitalista contemporâneo se aproprie injusta e escandalosamente do Capital Simbólico e das Marcas de Distinção, patrimônio artístico-cultural das sociedades periféricas, dos que vivem nas favelas, nos guetos ou alcançados pelo desemprego estrutural, sem que haja um retorno àquelas mesmas sociedades dos frutos do seu trabalho criativo.

- b) No âmbito das relações coletivas e aqui já retratado, o corte epistemológico, para superar as doutrinas e as dogmáticas advindas da Organização Internacional do Trabalho, se dão da seguinte maneira:

1. A negociação coletiva surge daquilo que pode ser considerado como mais importante no cenário social do mundo moderno centrado no individualismo contratualista e do racionalismo industrial postos à

disposição do modo de produção capitalista: a luta coletiva. Fruto da consciência de classes, desmantela o discurso traçado pela filosofia liberal, justificado por meio do binômio liberdade/igualdade que, por seu turno, forjou todo sentido para a teoria contratualista que exigia, dos sujeitos de direito, não somente a igualdade e a liberdade, mas (mais importante) uma simetria entre os sujeitos da relação contratual.

2. A simetria buscada pela classe trabalhadora se dava no âmbito coletivo, abstrato. É aquela assimetria - afastada daquela “simetria” introduzida no direito civil pelo individualismo contratualista - que lhe capacitaria, por meio da luta e da consciência de classes, a sentar numa mesa de conciliação, a fim de produzir regras jurídicas, com a finalidade, conforme anuncia o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade nas suas aulas e no livro que se encontra no prelo (2021), introduzir frestas e rachaduras nos subsistemas jurídico-trabalhistas burgueses.
3. As teorias dos movimentos sociais⁶⁵ apontam para a confluência das insurgências dos diversos coletivos afetados pela sociedade do trabalho que gira em torno do modo de produção capitalista, para dizer que este mesmo modo de produção que desencadeia as diversas formas de exploração do trabalho. Logo, as lutas coletivas – ao mesmo tempo reformistas e revolucionárias –, devem promover o ajuntamento desses afetados, tal como ressaltado pelos estudos desenvolvidos pela professora Jailda Eulídia da Silva Pinto (2020), Fernanda Barreto Lira (2008) e Anneliese Ferreira de Albuquerque (2009)

⁶⁵ O professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2014), especialmente no capítulo 10, trata das “relações sindicais e os paradigmas contemporâneos das Teorias dos Movimentos Sociais. O corte epistemológico”, indica que o Direito do Trabalho deveria formular uma teoria que estivesse sincronizada com a emancipação da sua força do trabalho ao capital e não com a sua legitimação. Em sua visão, essa ruptura com este modelo que legitima o trabalho subordinado como *ethos* fundamental de sociabilidade parte, sobretudo, de “debruçar-se sobre uma análise específica, no que diz respeito às ações coletivas e aos movimentos sociais, ou melhor, às Teorias dos Movimentos Sociais e seus paradigmas”. (p. 145) Reconhecer que o sindicalismo contemporâneo precisa estar envolto pelo pensamento crítico implica na compreensão de que a luta sindical deve se dar: a) no interior das organizações produtivas – de conotação reivindicativa; b) política-revolucionária dirigida à emancipação social. Esta segunda perspectiva, que é negligenciada pela doutrina clássica, só é desvelada nos estudos trazidos pelas Teorias dos Movimentos Sociais, que estudam os seus paradigmas clássicos, contemporâneos e analisam a capacidade de reformulação e reconstrução dos movimentos coletivos.

8 AS POSSIBILIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA SUPRANACIONAL A PARTIR DA DESLOCAÇÃO/AMPLIAÇÃO DO OBJETO DO DIREITO DO TRABALHO E DO AJUNTAMENTO DAS LUTAS COLETIVAS: para além de um poder político-supranacional

8.1 AS AMARRAS DO NOVO PODER POLÍTICO SUPRANACIONAL CENTRADO NUM DOGMATISMO VOLTADO PARA O PROCESSO DE CONCILIAÇÃO DE CLASSES

Esta pesquisa já deixou transparecer, no rastro das ideias lançadas pelo professor Gian Carlo Perone (1996), que os atos da autonomia coletiva objetivam uniformizar a regulamentação das condições de trabalho dos seus representados e apontar a solução do conflito surgido dos embates que atenda prioritariamente aos interesses coletivos. O contrato coletivo, para ele, objetiva, por meio da ação sindical, estabelecer e manter “um equilíbrio entre conflitantes classes das partes sociais e, portanto, para pacificar os conflitos sociais” (1996, p. 19). Segue, na linha da OIT, a busca por uma justiça social, uma paz e uma harmonia universais; e também as manifestações da União Europeia, no sentido de assegurar uma política de fomento de emprego, à livre circulação dos trabalhadores, a uma política de harmonização das legislações sociais, e uma política de fomento ao sistema de participação das forças sociais nos organismos comunitários. Por fim, e no contexto de uma ética dialógica, assim também pensa o filósofo alemão Habermas.

Antonio Ojeda Avilés (2013) põe em relevo, no âmbito do Direito Transnacional do Trabalho, em primeiro lugar, uma certa postura esquizofrênica das normas da União Europeia, na medida em que defende um diálogo social, e dentro do mesmo, “a negociação coletiva se afigura como um dos objetivos sociais da Comunidade, embora que os direitos de sindicalização, de greve e de fechamento patronal esteja fora de suas competências” (2013, p. 291).

Ressalta a negociação coletiva mundial (2013, pp. 294-297) concentrada na Confederação Sindical Internacional (CSI), embora admita a sua fragilidade do ponto de vista da solidariedade internacional obreira. O autor não registra lutas coletivas de caracteres simultaneamente reformista e revolucionário, razão pela qual deixa esse decepcionante relato:

Mais de noventa Acordos-Marco Globais (AMG) foram celebrados pelas Federações Internacionais, dentro do conceito de globalidade *setorial* que parece o único possível, ao menos enquanto as contrapartes mundiais mantenham sua inibição, pois poderiam – se quiserem – negociar princípios básicos. Nem sequer a setorização dos Acordos Marco Globais é bilateral, pois só afeta a parte sindical, enquanto que a imensa maioria dos casos a contraparte se forma por um único grupo multinacional de empresas como Carrefour, Arcelo ou Petrobras. (AVILÉS, 2013, p. 297)

Concentra sua análise por dentro dos padrões dogmáticos acerca da “regulação de conflito coletivo” (2013, p. 323), embora ressalte o fenômeno denominado “eurogreve” e boicotes⁶⁶ enquanto ações coletivas exercitadas em empresas multinacionais e que vem acontecendo com frequência naquela comunidade.

Como se trata de uma proposta teórico-dogmática que deita raízes no individualismo contratualista centrado e difundido pela filosofia liberal - e espalhada mundo afora pelos conhecidas declarações internacionais -, a luta e a consciência de classes, como pressupostos da autonomia privada coletiva, não encontram espaço na pauta analítica da teoria jurídico-trabalhista clássica.

A professora Emanuele Bandeira de Moraes Costa (2012) prova que a doutrina trabalhista clássica, ao tratar da história da formação operária, dá ênfase e privilegia os movimentos reformistas e pouco refere-se à luta emancipatória, descompromisso este considerado pelo professor Oton Albuquerque Cavalcanti Filho (2008) como ato antissindical. No âmbito da negociação coletiva supranacional, além das autores acima mencionados, o professor José Soares Filho (2008) já havia prognosticado as suas possibilidades.

Para além daquelas alternativas, a professora Ximene Semíremes Pereira Dall’Ago (2015) aponta para bases teóricas que justificam essa possibilidade, ao enfrentar os sentidos da dignidade humana e a utopia realista dos direitos humanos, quando parte de uma comunidade internacional para chegar à comunidade cosmopolita, que supere a visão habermasiana e chegue às teorias dos movimentos sociais.

⁶⁶ Aponta como exemplos da eurogreve e boicotes: “Renault de 1997 ou os três dias de ações de protesto na General Motors, em 2001, 2004 e 2006 e o dia de protesto nas plantas europeas da Electroluz, em 2005. Pode ocorrer também em um só país com um objetivo internacional, por exemplo, o boicote a um barco estrangeiro de uma empresa estrangeira e por motivo que ocorre fora do próprio país.” (AVILÉS, 2013, p. 325)

Para ela, Jürgen Habermas parte da Declaração Universal dos Direitos Humanos promulgada em 10 de dezembro de 1948, que trata simultaneamente da dignidade humana e dos direitos humanos, e defende os direitos fundamentais do Homem baseados na dignidade e no valor da pessoa humana.

Enxerga a aludida professora que a referida declaração descreve simultaneamente os direitos humanos, a dignidade humana e dos direitos fundamentais e que, na trilha do filósofo alemão, o conceito de dignidade humana, como conceito jurídico, não teria aparecido nas declarações clássicas dos direitos humanos do século XVIII nem nas codificações do século XIX. Um conceito filosófico de dignidade humana somente aparece depois da Segunda Guerra Mundial e passou a ser recepcionado pelos textos dos chamados direitos das gentes, nas diferentes constituições nacionais, razões pelas quais assumiu papel na jurisprudência internacional. Essa assimetria temporal, segundo Habermas, “entre história dos direitos humanos que remonta o século XVI e o surgimento recente do conceito de dignidade humana nas codificações dos direitos das gentes, bem como nas decisões jurídicas do último século, permanece um fato digno de nota.” (DALL’AGO *apud* HABERMAS, 2015, p. 121). Seguindo o rastro desse filósofo, afirma a professora que a dignidade humana se tornou a fonte moral da qual os direitos fundamentais extraem o seu conteúdo. Assim,

sob pontos de vista sistemáticos e históricos-conceituais, o papel catalisador desempenhado pelo conceito de dignidade na composição dos direitos humanos a partir da moral racional e da forma do direito. Por fim, a origem dos direitos humanos a partir da fonte moral da dignidade humana explica a força política explosiva de uma utopia concreta, que pretendo defender contra a rejeição total dos direitos humanos (Karl Schmitt) e também contra as tentativas mais recentes de atenuar seu conteúdo radical.” (2015, pp. 121-122).

Por isso, tratar-se-ia de uma universalidade abstrata dos direitos humanos. Não por acaso,

devem ser concretizados em caso particular, muito embora legisladores e juízes chegam a resultados muito distintos em contextos culturais diferentes. Reconhece, no entanto, que esta carência de interpretação desencadeia compromissos negociados. Foi o que aconteceu na fundação das Nações Unidas, sobretudo, na negociação dos pactos sobre os direitos humanos e nas convenções do direito das gentes, em que ‘o apelo ao conceito de dignidade humano sem dúvida facilitou a produção de um consenso sobreposto entre as partes de diferentes origens culturais.’ (DALL’AGO, 2015, p. 122)

A contribuição levada a efeito pela aludida professora diz respeito ao fato de que, segundo ela, as violações da dignidade humana não foram enfrentadas por Habermas, a partir do enfrentamento do trabalho livre/subordinado ou da supremacia da subordinação da força do trabalho ao capital. Daí não ter sido capaz de revelar as “barbáries e os sofrimentos que permanecem há mais de duzentos anos”. Registra apenas que, “dentro deste universo do trabalho instituído pelo Estado Liberal Burguês, deve ser combatido o tratamento desigual entre homens e mulheres, ‘no mercado de trabalho’”. (2015, p. 123)

Eis que a professora Ximene Semíremes Pereira Dall’Ago identifica o maior problema não superado pelo aludido filósofo: é que o mesmo quando se dispõe a fazer uma travessia da comunidade internacional para a comunidade cosmopolita, parte exatamente da União Europeia, para então denunciar “a constelação paralisante da política mundial, que se reflete no fato de os mercados financeiros ainda fugirem do alcance dos Estados nacionais mais poderosos.” (2015, p.123)

Para a constituição democrática da sociedade mundial centrada na constituição de uma comunidade de cidadãos do mundo, insere a figura de pensamento de uma cooperação constituinte dentre cidadãos que “aponta para o caminho pelo qual a comunidade internacional existente entre Estados poderia ser complementada com uma comunidade *cosmopolita*.” (2015, p. 95). Não seria o caso da constituição de uma república mundial mas de uma associação supranacional composta de cidadãos e povos dos Estados.

Embora os Estados membros possam dispor dos meios para a utilização legítima do poder, a composição de uma Assembleia Geral de representantes dos cidadãos e dos Estados “asseguraria que as perspectivas concorrentes sobre a Justiça fossem levadas em consideração pelos cidadãos do mundo, por um lado, e pelos cidadãos do Estado, por outro”. O objetivo: “alcançar o equilíbrio, fruto dos embates e das controvérsias entre os cidadãos do mundo e os cidadãos dos Estados.” Uma proposta que segue os padrões que constituíram o Estado Moderno e os seus respectivos poderes instituídos. Segue, esquematicamente, “uma visão geopolítica que vai se ampliando: do Estado Nação, para União entre Estados à uma organização mundial.” (DALL’AGO, 2015, p. 124)

Mas, na teoria habermasiana, este modelo geopolítico mundial não ultrapassaria, em termos formais, as bases dogmáticas sobre as quais se instituíram

o estado moderno e ficariam ainda condicionado às chamadas instituições multilaterais, como Organização Mundial do Comercio e, como propõem, a criação de um parlamento mundial. É que, segundo o aludido filósofo,

as tarefas da política de segurança global e de direitos humanos passam para a competência de uma organização mundial composta de tal modo que a necessidade de legitimação reduzida em seus domínios políticos poderia, grosso modo, ser satisfeita. Dessa estrutura de competência construída hierarquicamente decorrem as tarefas de política interna mundial relevantes ara medidas distributivas. (HABERMAS, 2015, p. 104).

As proposições surgidas na referida Linha de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica, embora não afaste a constituição dos chamados poderes instituídos, no rastro dos estados-nação e da própria União Europeia⁶⁷, apontam para duas diferenças fundamentais:

a) Os estudos aqui registrados, sem exceção, deslocam o objeto do Direito do Trabalho – do trabalho livre/subordinada para todas alternativas de trabalho e renda compatíveis com a dignidade humana; b) reconhece que qualquer alteração no campo do trabalho humano que possa restaurá-lo, em termos de sociabilidade ou como protoforma da vida ou, ainda, como ontologia do ser social, depende do ressurgimento dos movimentos emancipatórios contra-hegemônicos. (DALL'AGO, 2015, p. 125)

A aludida professora, seguindo este mesmo rastro analítico, aponta os movimentos sociais que surgiram em Seattle, Gênova e depois seguiram por mais países da Europa – como INDIGNAI-VOS –, e nos Estados Unidos⁶⁸ – o OCCUPY WALL STREET –, parece confirmar a linha acadêmica centrada nas Teorias dos Movimentos Sociais.

Por isso, defende-se a ideia segundo a qual, não importa o modelo geopolítico que será instituído (segundo a própria ONU, centrada numa ÉTICA UNIVERSAL PARA GOVERNABILIDADE DO MUNDO). O que vai definir os padrões de sociabilidade dentro do contexto de uma totalidade orgânica real e contraditória, que perpassa as possibilidades locais e regionais rumo a uma possibilidade também

⁶⁷ O Estado Novíssimo Movimento Social foi recepcionado pela professora Fernanda Barreto Lira (2009) e a alternativa recepcionada tanto pelo campo da esquerda como pela neossocial democracia e centrada na taxaçoão do capital improdutivo e de uma Renda Universal Garantida e defendida pela professora Juliana Teixeira Esteves (2015).

⁶⁸ E, aqui se acrescenta as dezenas de revoltas levadas a efeito naquele país sobretudo contra o massacre da população negra, que também se espalhou mundo afora (o movimento Black Live Matter - VIDAS NEGRAS IMPORTAM).

planetária, são os movimentos insurgentes e sua capacidade de promover frestas e rachaduras nos sistemas e subsistemas jurídicos burgueses.

Não se trata aqui de uma versão socialdemocrata, que implica reconhecer um processo de conciliação de classes. O diálogo coletivo a ser instituído nessa esfera surge da necessidade imposta aos novos poderes instituídos de constituir - mesmo contra as suas vontades, já que a burguesia não abre mão de privilégios por sentimento de fraternidade - frestas e rachaduras nos sistemas e subsistemas jurídicos burgueses por meio da força e da atuação dos movimentos libertários. Logo, impossível a busca de consensos, por meio desse processo de produção de norma, sem o diálogo fruto do embate entre esses interlocutores, o que implica o reconhecimento de um, através do seu poder econômico, e, do outro, através da sua capacidade de organização insurgente, de luta e de consciência de classe. Diálogo, repita-se, dirigidos à emancipação social, o que implica a presença dos movimentos sociais libertários, inclusive no contexto das novas tecnologias⁶⁹.

8.2 A CONSTRUÇÃO DE CONSENSOS FRUTOS DAS LUTAS COLETIVAS LIBERTÁRIAS E DIRIGIDAS À FORMAÇÃO DE RACHADURAS NOS SISTEMAS E SUBSISTEMAS JURÍDICOS BURGUESES

As bases analíticas aqui referenciadas se afastam das versões doutrinárias e dogmáticas sedimentadas e difundidas pela Organização Internacional do Trabalho e da União Europeia e se aproximam das explicações científicas oriundas das teorias dos movimentos sociais⁷⁰, para promover uma inversão de perspectiva: é da luta e da consciência de classes que se pode enxergar os arcabouços normativos e não o contrário.

A inversão parte da ideia segundo a qual a organização de trabalho se constitui enquanto organização de poder, mas, também, de que as lutas coletivas desenvolvidas no interior das organizações foram responsáveis pelo aparecimento do

⁶⁹ Insuficiente a tese de Habermas, quando anuncia que este “o contexto comunicativo global, seja produzido entre coisas pela tecnologia digital” (2012, p. 102), uma vez que, conforme já previu o professor Carlo Benito Consentino Filho em sua dissertação de mestrado (2011), o caráter político-revolucionário das lutas coletivas já invadiu as novas tecnologias.

⁷⁰ A dissertação de mestrado defendida por Tieta Tenório de Andrade Bitu (2019), demonstra que se não fosse esse diálogo da teoria jurídico-trabalhista crítica com as teorias dos movimentos sociais não seria possível aquela alcançar o grau de excelência nas suas pesquisas, no sentido de deslocar a perspectiva reformista para a perspectiva simultaneamente reformista/revolucionária.

sistema de proteção e seus caracteres de irrenunciabilidade, inderrogabilidade, indisponibilidade e ordem pública. Do mesmo modo, todo sistema normativo dirigido à construção de normas gerais e especiais de tutela de trabalho como, por exemplo, as jornadas de trabalho, restrições a certos trabalhos executados por menores e mulheres, fixação de uma remuneração mínima e os sistemas de garantia de emprego, advém destas lutas coletivas.

A origem das ações sindicais de raízes marxistas e anarquistas tinham a exata dimensão do caráter universalista da atuação da burguesia e do modo de produção capitalista, razão pela qual o Manifesto Comunista de 1848 já conclamava os trabalhadores do mundo a se unirem. Se se trava de impor o seu poder hegemônico por todo o planeta e não apenas num determinado país ou região, era também nessas esferas que deveriam se mover os movimentos e as lutas operárias. Se se tornavam imperiosas lutas sociais em torno da eliminação de certas injustiças e de melhoria das condições de vida e de trabalho, a recomendação dos movimentos operários era no sentido de que eles não perdessem de vistas as lutas emancipatórias.

Por isso, as lutas dos trabalhadores se relacionam com a essência dos antagonismos de classes e não enquanto processo de conciliação de classe.

Se a teoria jurídico-trabalhista clássica deixa de lado essas premissas, elas aparecem exuberantes nas teorias dos movimentos sociais. Suas bases analíticas são capazes de promover a ampliação das esferas reivindicativas, para incluir questões que dizem respeito à preservação do meio ambiente, da natureza, do patrimônio artístico, histórico e cultural; à proteção dos atingidos pela poluição generalizada, para incluir os afetados de todo o gênero pelos danos causados pelo modo de produção, os que vivem no entorno das fábricas, das fazendas; os consumidores.

Este embate específico não retira, antes amplia, as possibilidades de inserção nos sistemas protetivos de novas morfologias de trabalho que transbordam o reducionismo centrado no contrato de emprego, como aqueles pertencentes à economia social e solidária; a proteção de todas as alternativas de trabalho e renda compatíveis com a dignidade humana e a adoção de uma renda universal garantida; a redução radical da jornada de trabalho; a inserção de sistemas protetivos para os discriminados por questão de gênero, cor, nacionalidade.

Se, de um lado, há as fragmentações e metamorfoses em curso e introduzidas pela nova geopolítica global, do outro, é possível vislumbrar o ajuntamento das lutas

operárias a outras que se movimento por fora ou à margem do movimento obreiro, mas que se instituem em torno de um núcleo comum: a emancipação social.

Assim, ao contrário da visão reducionista da doutrina jurídico-trabalhista clássica, encarar as novas bases do protagonismo sindical pressupõe uma articulação entre as ações coletivas, os movimentos sociais e o pensamento crítico contemporâneo.

Os movimentos coletivos forjados por meio das ações sindicais, no contexto das teorias dos movimentos sociais, conduzem a outro patamar analítico, segundo o qual a análise do discurso das ações coletivas privilegia a natureza política dirigidas à emancipação social. Amplia as bases reivindicativas tradicionais, objetivando articular os movimentos de natureza propriamente sindical aos demais movimentos libertários verificados atualmente – a natureza emancipatória que se espalha por todo o planeta.

Para Michel Vakaloulis, apesar de não considerar o movimento operário como força histórica em extinção, admite que os movimentos sociais apresentaram uma multiplicidade de formas. Utiliza, como exemplo, os movimentos ocorridos na França, do outono de 1995 (greves contra o Plano Juppé) até a revolta dos desempregados de 1997-1998, que, para além da grande quantidade de pequenos conflitos envolvendo a defesa do emprego (e questões a ele inerentes como redução de trabalho, condições salariais...), não se desvinculou das “lutas das mulheres, as mobilizações antirracista e antifascistas, os movimentos pelo direito à moradia ou conta AIDS e a discriminação sexual. A lista é grande.” (2005, p. 133-134)

Embora a descrição de Edward Webester e Rob Lambert (2005) não se ajuste às proposições aqui referenciadas, servem para, mesmo de maneira parcial, estabelecer uma comparação entre o velho e o novo internacionalismo operário. É que ele omite os movimentos de caracteres políticos e libertários, embora aponte para a necessidade de atualização e de reformulação dos movimentos coletivos, no cenário de um novo internacionalismo operário, que se propõe a emancipar a sociedade das forças manipuladoras do capitalismo. Segue, o quadro, proposto pelos autores (2005, p. 97):

Velho Internacionalismo operário	Novo Internacionalismo Operário
Hierarquia	Rede
Centralização	Descentralização

Comando	Participação
Controle	Capacitação
Debate restrito	Debate aberto
Tomada de decisões lentas	Tomada de decisões rápidas
Elevada burocracia	Temporizada
Formal	Flexível
Orientação para a diplomacia	Orientação para mobilização
Focalização exclusiva nos sindicatos e locais de trabalho	Focalização na construção de coligações com novos movimentos sociais e ONGS
Predominantemente no Norte	Predominantemente no Sul

Por fim, conforme admitem Carlos Montañó e Maria Lúcia Duriguetto (2011), as versões acionalistas e pós-modernas não respondem ao *a priori* em torno do qual deve mover-se os movimentos sociais, qual seja, o modo de produção capitalista enquanto responsável por todas as patologias sociais que envolvem o mundo do trabalho e o seu entorno.

Para os autores, um dos grandes desafios hoje postos para o projeto socialista⁷¹ é estabelecer vínculos e conexões entre as várias reivindicações, as diversas lutas sociais (e entre estas e o movimento operário), ou seja, “vincular as diferentes lutas das organizações e dos movimentos dos trabalhadores e populares a projetos de contra-hegemonia” (2011, p. 350), uma vez que a luta, em seu sentido emancipatório, só se dá pela superação da ordem social vigente.

⁷¹ Constituem componentes históricos do projeto socialista, para Carlos Montañó e Maria Lúcia Duriguetto (2011, pp. 349-350): “as formas clássicas de organização dos trabalhadores – partido e sindicatos -, as formações políticas voltadas para o desenvolvimento de uma consciência de classe, o internacionalismo proletário que envolva as mediações dos aspectos nacionais das lutas de classes, as estratégias elaboradas acerca da tomada do poder político e da socialização da riqueza socialmente produzida, ou seja, a revolução.”

9 CONCLUSÕES

Este trabalho procurou demonstrar, inicialmente, o desprestígio do Direito Sindical ou Coletivo do Trabalho, tanto na doutrina quanto no aspecto didático-pedagógico. Um fenômeno que se inicia na postura dos manuais, textos básicos para o ensino jurídico e o exercício profissional – entre advogados, magistrados, membros do Ministério Público -, em que os temas objeto dessa vertente do Direito do Trabalho não representam sequer trinta por cento de todo conteúdo dessas obras. Impacta nas grades curriculares das Faculdades de Direito, em que se torna flagrante o número de disciplinas e o número de horas-aula destinados ao Direito Individual de Trabalho.

Um aspecto que chama a atenção da teoria jurídico-trabalhista crítica, uma vez que a mesma, ao inverter a perspectiva teórica sobre a qual se instituiu a teoria jurídico-trabalhista clássica, tem a luta e a consciência de classes como categorias fundamentais para a sua elaboração. Daí a prevalência das relações sindicais ou coletivas sobre as relações individuais e o espaço privilegiado por onde transita o tema objeto deste estudo.

Estas são as razões pelas quais os estudos tradicionais sobre a negociação coletiva fiquem vinculados a três variáveis: a) ao trabalho subordinado descrito legislativamente por meio do contrato de emprego; b) à predominância de lutas prioritariamente reformistas; c) às limitações, quanto ao âmbito espacial, ao estado-nação, apesar do aparecimento da Organização Internacional do Trabalho, da União Europeia e de movimentos sociais supranacionais.

A teoria jurídico-trabalhista crítica, no que concerne ao primeiro argumento, procura deslocar e ampliar o objeto do Direito do Trabalho – do reducionismo centrado no contrato de emprego – para todas as possibilidades de alternativas de trabalho e rendas compatíveis com a dignidade humana.

Reconhece, no entanto, que essa deslocação/ampliação do objeto e seus impactos, por seu turno, não surgem ou se constituem por meio de um processo de conciliação de classe, mas da luta e da consciência de classes.

Essa perspectiva analítica conduz a um corte epistemológico, na medida em que põe em relevo as relações sindicais ou coletivas de trabalho, para desenhar os pressupostos desse campo do direito, em dois sentidos: a luta e a consciência de classes enquanto fontes privilegiadas do Direito do Trabalho; a Prevalência das Relações Sindicais sobre as Relações Individuais e o Processo Negocial de Formação

da Norma Trabalhista enquanto princípios e fundamentos de validade desse campo do direito.

Essa versão impacta, primeiro, no reconhecimento segundo o qual a organização de trabalho se constitui enquanto relações de poder. Logo, os rituais do sofrimento podem e devem ser minimizados, mas, enquanto existir uma sociedade dividida em classes, não é possível eliminá-los.

Por isso, a teoria jurídico-trabalhista crítica reconhece a luta e a consciência de classes como elementos capazes de desencadear rachaduras nos sistemas e subsistema jurídicos burgueses e evitar que a teoria jurídico-trabalhista clássica se aproprie das conquistas sociais para difundir o discurso segundo o qual esse ramo do direito é resultado do processo de conciliação de classes.

O estudo também identificou que as propostas doutrinárias e dogmáticas advindas da Organização Internacional do Trabalho e da União Europeia não têm respostas para enfrentar as patologias contemporâneas porque não conseguem superar os dois pressupostos sobre os quais se assentam o próprio Direito do Trabalho clássico: o seu objeto, centrado no contrato de emprego; e a supremacia da luta de caráter reivindicativa ou reformista.

Identificou também que as obras destinadas aos estudos sobre a OIT e a União Europeia seguem a trilha dos manuais de Direito do Trabalho, uma vez que não dão o mesmo destaque aos temas relacionados à história operária, à organização sindical a greve e, no caso em apreço, à negociação coletiva.

Na medida em que não relacionam as lutas reformistas às lutas libertárias, deixam de articular, como recomenda a teoria dos movimentos sociais, as lutas propriamente sindicais às lutas coletivas empreendidas por outros setores da sociedade direta ou indiretamente vinculadas ao mundo do trabalho.

A pesquisa identifica, ainda, que existe uma inversão categorial, quando se estabelece uma comparação entre os pressupostos da teoria jurídico-trabalhista clássica com a teoria jurídico-trabalhista crítica: a versão analítica da primeira parte da dogmática para os movimentos coletivos, procurando encontrar a organização sindical, a negociação coletiva e a greve, a partir das normativas internacionais, constitucionais e dos subsistemas jurídico-trabalhista; a segunda, dos movimentos coletivos para a dogmática, ou seja, a maneira como, por meio das lutas e da consciência de classes, os movimentos coletivos introduzem rachaduras nos sistemas

e subsistemas jurídicos ao produzirem normas que atendam aos interesses das classes trabalhadoras.

Com base naquelas pesquisas e nestes argumentos, a dissertação defende que, além das regras jurídicas criadas para ampliar as conquistas tradicionais (como remuneração e salário, jornada de trabalho, condições especiais por categorias, dentre outras), a negociação coletiva deve incluir pautas destinadas a impedir as diversas formas de discriminação, sobretudo aquelas vinculadas à nacionalidade – dos estrangeiros clandestinos, dentre outros -; por questões de gênero – para além da visão binária, sobretudo, o universo LGBTQIA+ -; adotar critérios científicos advindos da teoria organizacional crítica para minimizar os impactos dos adoecimentos, surgidos das diversas formas de organização de trabalho – enquanto organização de poder -; questões pertinentes ao meio ambiente NO trabalho, para reconhecer e impedir o alastramento do seu antípoda, o adoecimento NO trabalho – ou no interior das organizações -, mas, também e no rastro das teorias sociais, identificar e impedir o alastramento do adoecimento da própria Sociedade do Trabalho, em virtude do impactos verificados por meio de vários empreendimentos produtivos que afetam diretamente a saúde do trabalhador e, também, o meio ambiente e a natureza, como um todo, além do patrimônio histórico, artístico e cultural.

Embora considere a importância da Organização Internacional de Trabalho – suas Convenções e Recomendações, o seu Comitê de Liberdade Sindical –; e reconheça também a criação do Direito Comunitário e a sua Carta dos Direitos Sociais; o marco argumentativo que inspirou a autora deste estudo inverte a perspectiva: vai da luta e da consciência de classes à norma.

Essa a razão pela qual reconhece também que o que há de positivo no Direito do Trabalho, desde o seu nascimento, foi objeto da luta e da consciência de classes. Daí o significado desse processo não estatal de formação da norma trabalhista que aparece para realimentar o seu subsistema e fazê-lo contemporâneo.

Seguindo o rastro dos autores citados e que integram a teoria jurídico-trabalhista crítica, a negociação coletiva aparece como o mais importante processo de criação normativa, na medida em que, no rastro a luta e a consciência de classes e dentro das suas possibilidades, institui rachaduras naquele mesmo subsistema.

Para justificar esse percurso, a autora deste estudo também se vale da teoria jurídico-trabalhista crítica para dizer que o Direito do Trabalho, dentro dessa perspectiva, não pode seguir a visão positivista. Daí considerar as possibilidades do

exercício do Direito de Greve, principal fundamento para a construção de regras por meio da negociação coletiva, como algo que não pode ser previamente definido, como pretende o Comitê de Liberdade Sindical da OIT e o direito positivo. Aqui se admitem as greves políticas e de solidariedade, dentre outras capazes abrir as possibilidades, por meio desse processo normativo, de ampliação dos mecanismos de proteção à pessoa humana trabalhadora, para além daquelas pautas tradicionais.

Do mesmo modo, quanto à preservação do meio ambiente e da natureza, se reconhecem as implicações do Meio Ambiente DO Trabalho e seu antípoda o Adoecimento da Sociedade do Trabalho, decorrente também do reconhecimento do ajuntamento das diversas lutas coletivas em torno das lutas trabalhistas, a fim de preservar e evitar o comprometimento ou a destruição do meio ambiente, da natureza, do patrimônio histórico, artístico e cultural enquanto bens da humanidade a serem juridicamente protegidos.

No momento em que o Direito, em geral, e o Direito do Trabalho, em particular, encontram-se em crise, por não terem respostas dirigidas ao aplacamento das injustiças resultantes das metamorfoses em curso provocadas pelo capitalismo ultraliberal e frutos da desregulamentação das relações de trabalho, a autora desta dissertação escolheu o tema mais próximo da luta e da consciência de classes, por ter sido ele o primeiro a produzir normas a partir dos confrontos entre burguesia e proletariado.

Ainda segundo a sua compreensão, a reconfiguração por meio das lutas que surgirão a partir do ajuntamento de todos os afetados, tal como demonstra uma das vertentes das teorias dos movimentos sociais – a vertente socialista -, será possível apresentar novos padrões capazes de reafirmar a negociação coletiva enquanto processo de elaboração da norma trabalhista, em dois sentidos:

- a) ampliação dos aspectos reivindicativos que dizem respeito às relações individuais de trabalho – aqueles vinculados à dignidade da pessoa humana trabalhadora e levados a efeito pela teoria organizacional crítica;
- b) formulação de cláusulas que vão além da proteção individual para, reconhecendo que o modo de produção capitalista, ao subordinar a força do trabalho ao capital, pode afetar simultaneamente as relações do trabalhador no seu ambiente de trabalho e em seu entorno – sua família, sua comunidade -;

bem como o meio ambiente e a natureza, por inteiro, além do patrimônio histórico, artístico e cultural.

Afirma, por último, que a Linha Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica, seus professores e pesquisadores, mostraram-lhe uma maneira inusitada de enxergar o Direito do Trabalho, ensinando-lhe, sobretudo, a articular os fundamentos desse campo do direito com outras ciências sociais. Sem essa perspectiva não teria chegado ao fim desta pesquisa.

Espera que esteja de acordo com a perspectiva desses mesmos pesquisadores e mestres e que atenda às exigências metodológicas e apresente um trabalho inédito e coerente com os padrões acadêmicos do Programa.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Anneliese Ferreira de. **A negociação coletiva supranacional e os conflitos sociais contemporâneos**: do novo internacionalismo operário às lutas emancipatórias contra-hegemônicas. Dissertação (Mestrado em Direito). Recife: Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, 2009.

ALBUQUERQUE, Diego Nieto de. **A greve e os novos movimentos sociais como luta contra-hegemônica para uma economia mora, na crise do sistema capitalista**: uma análise na contemporaneidade e para o resgate do homem como elemento central do sistema. Dissertação (Mestrado em Di. Recife: Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, 2018.

ALOY, V. D. Consideraciones acerca de los enfoques regulatorios del teletrabajo. In: VIOR, A. E. G. **Teletrabajo, parasubordinacion y dependência laboral**. Buenos Aires: ERREPAR, 2009.

ACIOLI, José Adelmy da Silva. **Fundamentos teórico-dogmáticos do princípio da proteção social**: a busca de sua efetivação a partir da Economia Social e Solidária, de uma Renda Universal Garantida e das Teorias dos Movimentos Sociais. Belo Horizonte: RTM, 2018.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. A “reforma trabalhista”: entre a iniquidade e a intolerância. Uma contribuição hermenêutica a sua adequada compreensão. In: Luciano Martinez; Jorge Boucinhas Victor Salino de Moura Eça (Orgs.). **A Reforma Trabalhista na Visão da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Lex Magister, 2018.

_____. As Antinomias do art. 8º da Constituição Federal: Um contraponto à doutrina dominante. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8a. Região**, v. 44, p. 107-123, 2011.

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

_____. Livre circulação de trabalhadores no âmbito do Mercosul e da União Europeia. Os imigrantes e os refugiados no contexto dos movimentos sociais e das teorias dos movimentos sociais. In: Problemata: **Revista Internacional de Filosofia**, v. 8, nº Extra 1, p. 87-109, 2017.

_____. **O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica**. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. São Paulo: LTr, 2014.

_____. **Princípios de direito do trabalho e seus fundamentos teóricos-filosóficos**: problematizando, refutando e deslocando o seu objeto. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Teoria Geral do Direito:** explicações científicas do método dialético-discursivo e da crítica filosófica da modernidade. São Paulo: Tirant lo blanch, 2021, no prelo.

ANDRADE, E. G. L. de. O Direito Penal no Direito do Trabalho: aportes metodológicos e construção de narrativas, a partir do objeto do Direito do Trabalho. **Delictae:** Revista de Estudos Interdisciplinares sobre o Delito, v. 3, n. 5, p. 61–102, 2018. Disponível em: <https://www.delictae.com.br/index.php/revista/article/view/78>. Acesso em: 10 jun. 2021.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de; CHAVES, Natália Freire. A negociação coletiva enquanto processo não estatal de produção da norma e a reforma trabalhista: a farsa do “negociado sobre o legislado” e a autonomia privada coletiva no contexto da hermenêutica estruturante. In: **Trabalho, Democracia e Direitos: desafios epistêmicos para a desmercantilização do labor humano**. Anais do V Encontro da Renapedts. Configurações Institucionais e Relações de Trabalho – CIRT/UFRJ (Org.) – Belo Horizonte: Editora RTM, 2021, no prelo.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Adeus ao trabalho?** ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.

_____. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

_____. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2006.

AVILÉS, A.O. **Derecho Transnacional del Trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

AZEVEDO, André Jobim de.; JAHN, Vitor Kaiser. A negociação coletiva, a indústria 4.0 e a ‘gig economy’. **Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, O Direito do Trabalho, Hoje: Novas Tendências do Direito do Trabalho Contemporâneo. ano XXIII, n. 23, p. 55-65, 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BERNARDES, Hugo Gueiros. **Princípio da Negociação Coletiva. Relações Coletivas de Trabalho**. Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind. São Paulo: LTr, 1989.

BITU, Tieta Tenório de Andrade. **As relações do Direito do Trabalho com os demais ramos do Direito e com outras ciências:** para uma reconfiguração analítica dos seus fundamentos. Dissertação (Mestrado em Direito). Recife: Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, 2019.

BOSCO, Luis Ramírez. Relación de Negociación. In: MANCINI, Jorge Rodríguez (Dir.). **Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires: Editora Astrea, 2004.

CAMPOS, Anderson; GALVÃO, Andréia; LEMOS, Patrícia; TRÓPIA, Patrícia Vieira. O impacto da Reforma Trabalhista no Sindicalismo Brasileiro: Reações e Resistências. In: KREIN, José Dari et al (Org.). **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**: volume 1. São Paulo: Cesis, 2021.

CARTA COMUNITARIA DE LOS DERECHOS SOCIALES FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1990.

CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO y Reglamento de la Conferencia Internacional. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1994.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

COSENTINO FILHO, Carlo Benito. **O Direito do Trabalho na Revolução Informacional e nas Teorias dos Movimentos Sociais**. Impactos no postulado autonomia, nas relações individuais e coletivas de trabalho. Belo Horizonte: RTM, 2018.

_____. **Os trabalhadores do conhecimento e o trabalho imaterial**. As novas possibilidades de reinvenção das lutas coletiva. Dissertação (Mestrado em Direito). Recife: Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, 2011.

COSTA, Emmanuele Bandeira de Moraes. **O sindicato e o sindicalismo no contexto da doutrina jurídico-trabalhista clássica**: para uma reconfiguração teórico-dogmática dos seus fundamentos. Dissertação (Mestrado em Direito). Recife: Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, 2012.

DALL'AGO, Ximene Semíremes Pereira. **O Direito do Trabalho na Categoria de Direito Humano Fundamental**: para reconfigurar o trabalho a ser juridicamente protegido e ampliar o princípio da proteção. Recife: Editora da UFPE, 2015.

D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **A Subordinação no Direito do Trabalho**: para Ampliar os Cânones da Proteção a Partir da Economia Social e Solidária. São Paulo: LTr, 2014.

DE FERRARI, F. **Derecho del Trabajo**: volumen 1. Buenos Aires: Depalma, 1974.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. México: Porrúa, 1970.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

_____. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2001.

DÍAZ, Leocadio Pascual; ESPINOSA, Elia Santiago; LEIRO, Rosa Zamorano; FERNANDÉZ, Laura Miñoso; IZQUIERDO, Cristóbal González; HERNANDÉZ,

António Catalá. **Derecho Laboral**: Parte especial, tomo. II. Ciudad de La Habana: Universidad de La Habana, 1986.

ESTEVES, Juliana Teixeira. **O direito da seguridade social e a previdência social**: a renda universal garantida, a taxação dos fluxos financeiros internacionais e a nova proteção social. Recife: Editora, UFPE, 2015.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho**: Teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 10. ed. Coimbra: Almedina, 1998.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GENRO, Tarso Fernando. **Contribuição à crítica do Direito Coletivo do Trabalho**. Poro Alegre: Síntese, LTDA, 1980.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GHERA, Edoardo. Perspectiva do contrato individual do trabalho. Seminário Internacional Relações de Trabalho (1997). In: **Anais do Seminário Internacional Relações de Trabalho**: aspectos jurídicos, sociais e econômicos. Brasília: MTb, Sex, 1998.

GOHN, Maria da Glória. **Teorias dos Movimentos sociais**. Paradigmas Clássicos e Contemporâneos. São Paulo: Edições Loyola, 2014.

_____. **Novas Teorias dos Movimentos Sociais**. São Paulo: Edições Loyola, 2014a.

GOHN, Maria da Glória; BRINGEL, Breno M. (Orgs). **Movimentos Sociais na Era da Globalização**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

GUERRA, Rogéria Gladys Sales. **O Papel das Organizações Internacionais e os novos movimentos sociais na negociação coletiva**: os paradigmas da sociedade pós-industrial. Tese (Doutorado em Direito). Recife: Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, 2015.

_____. **O princípio protetor no contexto da flexibilização do mercado de trabalho**: uma visão prospectiva. Recife: FASA, 2013.

GUSTAVINO, Magdalena Nogueira; BASURKO, Olga Fotinopoulou; BOTO, José María Miranda. **Lecciones de Derecho Social de la Unión Europea**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2012.

HABERMAS, Jürgen. **Sobre a Constituição da Europa**. São Paulo: Unesp, 2012.

JAVILLIER, J-C. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1988.

LEÃO, André Felipe Torquato. **A Terceirização no Contexto do Ultraliberalismo Global e da Dualização do Assalariado**: o desmonte das conquistas e das garantias sociais. Dissertação (Mestrado em Direito). Recife: Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do Trabalho**. 11.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LESSA, Sérgio. **Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Cortez, 2007.

LIRA, Fernanda Barreto. **A greve e os Novos Movimentos Sociais**: para além da dogmática jurídica e a doutrina da OIT. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais**: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado. Tese (Doutorado em Direito). Recife: Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, 2015.

LOSOVISKI, A. **Marx e os Sindicatos**. São Paulo: Cultura Brasileira, 1928.

LUPETTI BAPTISTA, Bárbara Gomes. O uso da observação participante em pesquisas realizadas na área do Direito: desafios, limites e possibilidades. In: Machado, Maíra Rocha (Org.). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, 2017.

LUXEMBURGO, Rosa de. **Huelga de Masas, Partido y Sindicatos**. México: Grijalbo, 1970.

MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Teoría y análisis de sus normas. Santiago de Chile: Editorial Juridica de Chile, 1989.

MALAGUETA, Raissa Saldanha Menezes. **A Economia Solidária e a Precarização do Trabalho. O capital Simbólico Coletivo e as Marcas de Distinção das Comunidades Periféricas**: a construção de uma economia solidária que amplie o objeto do Direito do Trabalho e reacenda a luta operária. Dissertação (Mestrado em Direito). Recife: Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, 2020. Texto Avulso.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Limitação à atuação do Poder Judiciário na anulação de cláusulas coletivas. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima; BELMONTE, Alexandre de Souza Agra; FREDIANI, Yone (Coords.). **O futuro das relações de trabalho no centenário da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: LexMagister, 2020.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas 1982.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARQUES, Rafael da Silva. **Inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista Brasileira**, 2017. Disponível em: <https://www.amatra4.org.br/artigos-2/artigos/inconstitucionalidade-da-reforma-trabalhista-brasileira/>. Acesso em: 15 nov. 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MEDINA, Diego López. **Direito e Interpretação**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MELO FILHO, Hugo C. O papel dos juízes na Defesa do Direito do Trabalho: Controles de Constitucionalidade e de Convencionalidade. In: MELO FILHO, Hugo C. (Coords.) **Direito do trabalho e teoria social crítica: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade**. São Paulo: LTr, 2020.

MELO FILHO, Hugo C.; ACIOLI, J. A. A inconvenção formal da Lei nº 13.467/2017. In: SOUTO MAIOR, Jorge; SEVERO, Valdete Souto. (Orgs.) **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. Constituição encriptada e desconstrução do Direito do Trabalho no Brasil: exame das reformas trabalhistas a partir da análise crítica da teoria da encriptação do poder. **Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife**, v. 93, n.1, p.127-151, abr. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/248523>. Acesso em: 2 set. 2021.

MONEREO PEREZ, Jose Luiz. **Introducción al Nuevo Derecho Del Trabajo**: una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo. Valencia: Tirant lo blanch, 1996.

MONTAÑO, Carlos; DURIGUETTO, Maria Lúcia. **Estado, Classe e Movimento Social**. São Paulo: Cortez, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PEREIRA, Maria Clara Bernardes. **A Livre Circulação dos Trabalhadores no Âmbito da Comunidade Europeia e do Mercosul**: para além da doutrina jurídico-trabalhista tradicional centrada no trabalho subordinado e no sindicalismo reformista. Dissertação (Mestrado em Direito). Recife: Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, 2012.

PEREIRA, Sávio Delano Vasconcelos. **O sindicato e o sindicalismo no contexto do novo internacionalismo operário**: o papel das Internacionais na experiência brasileira. Dissertação (Mestrado em Direito). Recife: Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, 2020.

PERONE, G. C. **Ação Sindical nos Estados-Membros da União Européia**. São Paulo, LTR, 1996.

PLÁ RODRIGUEZ, A. (Org). **Grupo de los Miércoles**: Veintitres Estudios sobre Convenios Colectivos. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1988.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

PINTO, Jailda Eulídia da Silva. **O Direito Ambiental do Trabalho no Contexto das Relações Individuais, Sindicais e Internacionais do Trabalho**: para além da dogmática jurídica, da doutrina da OIT e do direito comunitário. Dissertação (Mestrado em Direito). Recife: Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, 2016.

_____. **Contribuições para a construção de uma Teoria Geral do Direito Ambiental do Trabalho a partir da formulação do seu objeto**. Tese (Doutorado em Direito). Recife: Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, 2020.

POMPA, Roberto. El discreto encanto de querer eliminar la Justicia del Trabajo. **Revista y Considerando**, da Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia Nacional, 2014.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas. São Paulo: LTr, 2012.

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

ROBLEDO, Miguel Colina; MARTÍNEZ, JUAN M.; FRANCO, Tomás Sala. **Derecho Social Comunitario**. Valencia: Tirant lo Blanch, 1991.

RODRIGUES, Douglas Alencar. Direitos disponíveis e indisponíveis para negociação. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima; BELMONTE, Alexandre de Souza Agra; FREDIANI, Yone (Coords.). **O futuro das relações de trabalho no centenário da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: LexMagister, 2020.

ROMAGNOLI, Umberto. Estabilidade *versus* Precariedade. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL RELAÇÕES DE TRABALHO (1997). **Anais do Seminário Internacional Relações de Trabalho**: aspectos jurídicos, sociais e econômicos. Brasília: MTb, Sex, 1998.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos humanos na negociação coletiva**. São Paulo: Ltrs, 2004.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SAMPAIO, Nelson de Sousa. Fontes formais do direito (verbetes). In: LIMONGI FRANÇA, Rubens (Coord.). **Enciclopédia Saraiva do Direito**. São Paulo: Saraiva, 1979, v. 38.

SANTOS, B. de S. **Pela mão de Alice** – o social e o político na pós-modernidade. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1996.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos humanos na negociação coletiva**. São Paulo: Ltr, 2004.

SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. **Discriminação por identidade de gênero no direito do trabalho**: a desconstrução do dispositivo binário centrado na polaridade homem/mulher para ampliar os cânones da proteção. Tese (Doutorado em Direito). Recife: Programa de Pós-graduação em Direito, 2016.

SOARES FILHO, José. **A negociação coletiva do trabalho supranacional no âmbito do Mercosul**: uma visão crítico-prospectiva. Recife: Nossa Livraria, 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho, volume I: Parte I. São Paulo: LTr, 2011.

_____. Em defesa da ampliação da competência da Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, v. 1, n. 26, p. 39–52, jan./jun., 2005.

VAKALOULIS, Michel. Antagonismo social e ação coletiva. In: LEHER, Roberto; VIANA, Sílvia. (Orgs.) **Rituais de Sofrimento**. São Paulo: Boitempo Editorial. 2012.

VALVERDE, AM; GUTIÉRREZ, FR-S; MURCIA, JG. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Tecnos, 1997.

VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. **Liberdades sindicais versus atos anti-sindicais**: a dogmática jurídica e a doutrina da OIT no contexto das lutas emancipatórias contemporâneas. São Paulo: LTr, 2008.

WEBSTER, Edward; LAMBERT, Rob. Emancipação social e novo internacionalismo operário: uma perspectiva do Sul. In: SANTOS, Boaventura de Souza (Org.). **Trabalhar o mundo**: os caminhos do novo internacionalismo operário. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

ANEXO A – INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR LOCALIZADAS EM RECIFE – PE E CADASTRADAS NO SISTEMA DE REGULAÇÃO DE ENSINO DO “E-MEC”

Ministério da Educação - Sistema e-MEC

Relatório da Consulta Avançada

Resultado da Consulta Por : **Curso**

Relatório Processado : 28/11/2020 - 15:37:43 Total de Registro(s) : 28

Código IES	Instituição(IES)	Sigla	Categoria Administrativa	Código Curso	Nome do Curso	Grau	Modalidade	CC	Ano CC	CPC	Ano CPC	ENAED	Ano ENAED	IDD	Ano IDD
11	UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PERNAMBUCO	UNICAP	Privada sem fins lucrativos	963	DIREITO	Bacharelado	Presencial	5	2015	3	2018	3	2018	3	2018
160	FACULDADE FRASSINETTI DO RECIFE	FAFIRE	Privada sem fins lucrativos	1396086	DIREITO	Bacharelado	Presencial	4	2017	-	-	-	-	-	-
409	UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO	UPE	Pública Estadual	1216229	DIREITO	Bacharelado	Presencial	-	5	2018	5	2018	5	2018	5
410	FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS ESUDA	FCHE	Privada sem fins lucrativos	1404942	DIREITO	Bacharelado	Presencial	5	2018	-	-	-	-	-	-
580	UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO	UFPE	Pública Federal	13576	DIREITO	Bacharelado	Presencial	4	2014	3	2018	5	2018	1	2018
663	UNIVERSIDADE SALGADO DE OLIVEIRA	UNIVERSO	Privada sem fins lucrativos	43427	DIREITO	Bacharelado	Presencial	4	2014	3	2018	2	2018	3	2018
760	FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS DE PERNAMBUCO	FCHPE	Privada com fins lucrativos	16721	DIREITO	Bacharelado	Presencial	3	2016	3	2018	2	2018	2	2018
1077	Centro Universitário Estácio do Recife	-	Privada com fins lucrativos	49056	DIREITO	Bacharelado	Presencial	3	2019	3	2018	3	2018	3	2018
1077	Centro Universitário Estácio do Recife	-	Privada com fins lucrativos	1405008	DIREITO	Bacharelado	Presencial	4	2019	-	-	-	-	-	-
1077	Centro Universitário Estácio do Recife	-	Privada com fins lucrativos	1405009	DIREITO	Bacharelado	Presencial	4	2018	-	-	-	-	-	-
1255	Centro Universitário FBV Wyden	UnifBV Wyden	Privada com fins lucrativos	86490	DIREITO	Bacharelado	Presencial	4	2016	4	2018	3	2018	3	2018
1384	FACULDADE SANTA HELENA	FSH	Privada sem fins lucrativos	1441177	DIREITO	Bacharelado	Presencial	4	2018	-	-	-	-	-	-
1454	FACULDADE SALESIANA DO NORDESTE	FASNE	Privada sem fins lucrativos	67963	DIREITO	Bacharelado	Presencial	3	2015	2	2018	2	2018	3	2018
1676	CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO MIGUEL	UNISÃO MIGUEL	Privada com fins lucrativos	1395951	DIREITO	Bacharelado	Presencial	4	2018	-	-	-	-	-	-
1708	INSTITUTO PERNAMBUCANO DE ENSINO SUPERIOR	IPESU	Privada com fins lucrativos	47809	DIREITO	Bacharelado	Presencial	4	2015	2	2018	2	2018	1	2018
1709	Centro Universitário Tiradentes de Pernambuco	UNIT PE	Privada com fins lucrativos	79762	DIREITO	Bacharelado	Presencial	4	2015	4	2018	3	2018	3	2018
1805	CENTRO UNIVERSITÁRIO DOS GUARARAPES	UNIFG	Privada com fins lucrativos	1384007	DIREITO	Bacharelado	Presencial	4	2018	-	-	-	-	-	-
2242	FACULDADE DO RECIFE	FAREC	Privada com fins lucrativos	72869	DIREITO	Bacharelado	Presencial	3	2015	3	2018	3	2018	3	2018
2723	FACULDADE CATÓLICA IMACULADA CONCEIÇÃO DO RECIFE	CATÓLICA	Privada sem fins lucrativos	67961	DIREITO	Bacharelado	Presencial	4	2014	4	2018	4	2018	4	2018
2835	CENTRO UNIVERSITÁRIO MAURÍCIO DE NASSAU	UNINASSAU	Privada com fins lucrativos	66203	DIREITO	Bacharelado	Presencial	4	2019	3	2018	3	2018	3	2018
3631	FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ	FADIC	Privada sem fins lucrativos	87936	DIREITO	Bacharelado	Presencial	5	2015	3	2018	3	2018	3	2018
4153	Centro Universitário Joaquim Nabuco de Recife	UNINABUCO RECIFE	Privada com fins lucrativos	5000869	DIREITO	Bacharelado	Presencial	4	2016	3	2018	2	2018	3	2018
4700	FACULDADE NOVA ROMA	FNR	Privada com fins lucrativos	1051587	DIREITO	Bacharelado	Presencial	4	2016	2	2018	3	2018	2	2018
4702	CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO	UNIBRA	Privada com fins lucrativos	1387322	DIREITO	Bacharelado	Presencial	4	2017	-	-	-	-	-	-
17091	Faculdade CERS	CERS	Privada sem fins lucrativos	1383032	DIREITO	Bacharelado	Presencial	4	2018	-	-	-	-	-	-
20666	Faculdade ELO	FAELO	Privada com fins lucrativos	1454003	DIREITO	Bacharelado	Presencial	4	2019	-	-	-	-	-	-
21574	FACULDADE EGAS MONIZ	FEM	Privada com fins lucrativos	1467466	DIREITO	Bacharelado	Presencial	5	2019	-	-	-	-	-	-
23191	Faculdade Central do Recife Centro	FACENTRAL REC	Privada com fins lucrativos	1434534	DIREITO	Bacharelado	Presencial	4	2019	-	-	-	-	-	-

**ANEXO B – EMENTAS ENCONTRADAS DAS DISCIPLINAS DE DIREITO DO
TRABALHO II/DIREITO SINDICAL DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR
SINALIZADAS NO ANEXO A**

 Unit <small>Universidade Católica</small> SUPERINTENDÊNCIA ACADÊMICA DIRETORIA DE GRADUAÇÃO	Área de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas		
	DISCIPLINA: Direito do Trabalho II		
	CÓDIGO	CRÉDITOS	CARGA HORÁRIA
	HI19943	02	40
PLANO DE ENSINO E APRENDIZAGEM - CÓDIGO DE ACERVO ACADÊMICO 121.3			

EMENTA

Duração do trabalho. Repouso. Férias anuais remuneradas. Alteração do contrato individual de emprego. Suspensão e interrupção do contrato individual de emprego. Extinção do contrato individual de emprego. Aviso prévio. Garantia de emprego. Garantia do tempo de serviço. Fundo de garantia do tempo de serviço. **Direito coletivo do trabalho.** Liberdade sindical. Sindicalismo no Brasil. Administração e poderes do sindicato. **Convenção coletiva de trabalho.** **Conflitos coletivos de trabalho.** Formas de composição de conflitos.

OBJETIVO

Compreender os fundamentos jurídicos e práticos do Direito do Trabalho e suas relações com a atividade empresarial e a sociedade.

COMPETÊNCIAS E HABILIDADES

- Conhecer o conteúdo teórico do Direito do Trabalho.
- Estabelecer critérios para o exercício do Direito do Trabalho.
- Compreender os sistemas e processos Trabalhistas.
- Avaliar as influências do contexto social no Direito do Trabalho.
- Compreender a importância dos princípios constitucionais e demais princípios gerais para o Direito do Trabalho.
- Conhecer a teoria trabalhista.
- Desenvolver o senso crítico sobre a dogmática jurídica.
- Valorar os fatos sociais observados pelo sistema jurídico.
- Interpretar as normas jurídicas em conformidade com o Direito do Trabalho.
- Conhecer o conteúdo teórico do Direito do Trabalho.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

UNIDADE I: Repouso.

Repouso intrajornada e interjornada.

Repouso semanal remunerado e em dias feriados.
 Finalidade e natureza jurídica.
 Férias anuais remuneradas.
 Alteração do contrato individual de emprego.
 Jus Variandi e Jus Resistentiae.
 Suspensão e Interrupção do Contrato Individual de Emprego.
 Extinção do Contrato Individual de Emprego.
 Modos, causas e efeitos da extinção do contrato de emprego.
 Efeitos da extinção do contrato por prazo determinado.
 Efeitos da extinção do contrato por prazo indeterminado.
 Justas causas resiliatórias do empregado.
 Justas causas resiliatórias do empregado.
 Homologação dos pedidos de demissão e dos recibos de quitação.
 Aviso Prévio.
 Aviso prévio e prescrição.

UNIDADE II: Direito Coletivo do Trabalho.

Garantia de Emprego.
 Classificação da estabilidade.
 Natureza jurídica.
 Formas de estabilidade no Brasil.
 A estabilidade na constituição Federal de 1988.
 Residual e FGTS.
 Garantia do Tempo de Serviço.
 Natureza jurídica.
 Disciplina legal.
 Quantificação.
 Formas.
 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.
 Conceito e Natureza jurídica.
 Regência legal.
 Campo de aplicação.
 Depósitos e seus efeitos na rescisão do contrato de emprego.
 Evolução histórica do fenômeno associativo profissional.

- Liberdade sindical.
- Sindicato obrigatório.
- Sindicalismo revolucionário e reformista.
- Sindicalismo no Brasil.
- Histórico.
- Natureza jurídica.
- Os diversos estatutos e a liberdade sindical.
- Prerrogativas e deveres no regime anterior à Constituição Federal de 1988.
- Associação profissional e sindicato.
- Registro e investidura.
- Funcionamento.
- Administração e Poderes do Sindicato.
- Diretoria e outros órgãos.
 - Proteção à função representativa.
 - Estatutos e mensalidades.
 - Direito e filiação e preferência.
 - Eleições sindicais.
 - Os chamados poderes do sindicato.
 - Hierarquia sindical e associações sindicais de grau superior.
 - Enquadramento sindical.
 - Contribuições sindicais.
- Convenção Coletiva de Trabalho.
- Generalidades e importância.
- Evolução histórica.
- Natureza jurídica.
 - Eficácia, formação e conteúdo na convenção coletiva.
 - Celebração e partes.
 - Terminologia.
 - Forma e publicidade da convenção coletiva.
 - Duração e vigência.
 - Extensão da convenção coletiva.
 - Conselhos de empresa.
 - Acordo coletivo.
- Conflitos Coletivos de Trabalho.

Evolução histórica da greve.
 Justificação do direito de greve.
 Natureza jurídica e conceito de greve.
 Lock out.
 Compatibilidade com a justiça do trabalho.
 Titulares do direito de greve.
 Efeitos da greve sobre o contrato de trabalho.
 Espécies de greve.

METODOLOGIA DE ENSINO

Aula contextualizada, trabalhos individuais e em grupo, seminários, debates, pesquisa bibliográfica, apresentação de relatórios de pesquisa, contextualização das pesquisas para reflexão.

METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

A avaliação é contínua desenvolvida através de Prova Contextualizada e Medida de Eficiência (ME), cujas notas, obtidas nas atividades de trabalhos individuais e em grupo e efetiva participação do aluno nas atividades propostas, culminam em uma nota única, observando os critérios estabelecidos pelo PPC (Projeto Pedagógico do Curso).

BIBLIOGRAFIA BÁSICA

CARRION, Valentin. *CLT: Comentários à consolidação das leis do trabalho: legislação complementar / jurisprudência*. 40. ed. São Paulo, SP: Livraria Saraiva, 2015. 1822p.
 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo, SP: LTR, 2016. 1627p.
 MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 33. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2017. 1295 p.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo, SP: LTR, 2013. 1104p.
 CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do trabalho*. 12. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo, SP: Método, 2016. 1349p.
 MARTINS, Adalberto. *Manual didático de direito do trabalho*. 5. ed., atual. São Paulo, SP: Malheiros, 2015. 359p.

OLIVEIRA, Aristeu de. *Cálculos trabalhistas: contribuição sindical*. 8. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2016. 670p.

ACESSO VIRTUAL

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*, 11. ed. Rio de Janeiro, RJ: Forense, 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Manual de Direito do Trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro, RJ: Atlas, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*, 8. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2016.

RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho Esquemático*, 6. ed. São Paulo, SP: Método, 2016.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Curso de legislação social: direito do trabalho*, 14. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2015.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE
PERNAMBUCO
PRÓ-REITORIA PARA ASSUNTOS
ACADÊMICOS
DIRETORIA DE GESTÃO
ACADÊMICA

PLANO DE ENSINO DE DISCIPLINA

PERÍODO LETIVO: 2020.3

ÓRGÃO COORDENADORIA DA
OFERTANTE: GRADUAÇÃO EM DIREITO

Disciplina	CH Teórica	CH Prática	Crédito
DIREITO SINDICAL E COLETIVO DO TRABALHO	30	0	2,0

Turma		
Identificação	Cursos que Atende	Período
PT	DIREITO	2020.3

Horário	Professor	N. Qtd Subturmas
QUA - 20:30 21:20 21:30 22:10 22:10 23:00	EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE	0

Ementa
História da organização operária e dos movimentos coletivos reformistas e emancipatórios. Organização sindical: conceito, natureza jurídica, classificação, finalidades. A organização sindical no contexto do direito internacional do trabalho. Organização sindical brasileira: estrutura organizacional. Fases: anarquista, corporativista e pós-constituição de 1988. Sistemas de representação em nível de empresa. Co-gestão e auto-gestão. Negociação coletiva enquanto processo não estatal de formação da norma trabalhista. Âmbitos de validade material, pessoal, espacial e temporal. Negociação coletiva e a experiência brasileira: os acordos, as convenções e o contrato coletivo de trabalho. A greve no direito do trabalho na doutrina da OIT, União Europeia e no Brasil. O processo jurisdicional de formação da norma trabalhista. O poder normativo da justiça do trabalho. O direito sindical ou coletivo do trabalho no contexto das teorias dos movimentos sociais e dos movimentos sociais.

Objetivo
Objetiva-se promover a reflexão de como garantir a efetivação dos direitos consagrados e recepcionados pela Carta Magna brasileira.

Metodologia
Serão realizadas 03 aulas virtuais (10% da carga horária total) por intermédio da plataforma Google associado a comunicações por e-mail. A sala de aula invertida proporciona a possibilidade de docente ter autonomia na construção do conhecimento e para isso serão utilizados recursos educacionais abertos usados em aulas assíncronas na plataforma Google. Os docentes poderão participar de vários webinários previamente acordados com o docente para contabilização de carga horária.

Forma de Avaliação
Integração do sistema de avaliação adotado na UFPE integrado a um processo permanente de aferição do conhecimento integrando aos processos individualizados e socializado de ensino constituído de trabalhos individuais, seminários e debates que devem somar-se às duas avaliações obrigatórias. Entrega dos trabalhos de avaliação dos vídeos e artigos indicados na bibliografia e avaliação final virtual. Avaliação Padrão da UFPE

Bibliografia

BÁSICA:

Nenhuma bibliografia básica cadastrada para o componente curricular.

COMPLEMENTAR:

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2020. DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2020. MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho; 28. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. CAIRO JÚNIOR José; PEREIRA NETO, Antonio Raimundo. Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho. Salvador: JusPODIVM, 2020. MIGLIORANZI, Juliana Migot; HABERMANN, Raina Tuckmantel. Comentários à reforma trabalhista quadro comparativo antes e depois da lei nº 13.467/17. 1. ed. São Paulo: Habermann, 2017. MARTINEZ, Luciano. Reforma trabalhista, entenda o que muda: CLT comparada e comentada. São Paulo: Saraiva, 2018.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE
PERNAMBUCO
PRÓ-REITORIA PARA ASSUNTOS
ACADÊMICOS
DIRETORIA DE GESTÃO
ACADÊMICA

PLANO DE ENSINO DE DISCIPLINA

PERÍODO LETIVO: 2020.3

ÓRGÃO COORDENADORIA DA
OFERTANTE: GRADUAÇÃO EM DIREITO

Unidade Programática						
Data	Conteúdo	Horário		Qtd de Aulas		Professor
		Início	Fim	Teórica	Prática	Responsável
26/08/2020 (Qua)	AULA SÍNCRONA NO GOOGLE MEET Apresentação da disciplina e conteúdo História da organização operária e dos movimentos coletivos reformistas e emancipatórios. Organização sindical conceito, natureza jurídica, classificação, finalidades. A organização sindical no contexto do direito internacional do trabalho. Organização sindical brasileira estrutura organizacional.	20:30	22:10	2	0	EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE
02/09/2020 (Qua)	AULA ASSÍNCRONA - Ciclo de Debates Teoria Crítica ? 9º Encontro ? Prof. Dr Everaldo Gaspar (30/07/2020)	20:30	23:00	3	0	EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE
09/09/2020 (Qua)	AULA ASSÍNCRONA - Lava Jato: Entre a norma e a vilania (Entrevista com Everaldo Gaspar)	07:00	08:50	2	0	EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE
16/09/2020 (Qua)	AULA ASSÍNCRONA - Ricardo Antunes: A constituição da classe trabalhadora. IV Curso Livre Marx-Engels.	20:30	23:00	3	0	EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE
23/09/2020 (Qua)	AULA ASSÍNCRONA - A eficácia da norma trabalhista no espaço. Para além das Organizações Internacionais, o significado dos Movimentos Sociais	20:30	22:10	2	0	EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE
30/09/2020 (Qua)	AULA SÍNCRONA NO GOOGLE MEET Conteúdo: Fases anarquista, corporativista e pós-constituição de 1988. Sistemas de representação em nível de empresa. Co- gestão e auto-gestão. Negociação coletiva enquanto processo não estatal de formação da norma trabalhista. Âmbitos de validade material, pessoal, espacial e temporal. Negociação coletiva e a experiência brasileira: os acordos, as convenções e o contrato coletivo de trabalho.	20:30	22:10	2	0	EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE
07/10/2020 (Qua)	1ª ATIVIDADE AVALIATIVA	20:30	23:00	3	0	EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE
14/10/2020 (Qua)	AULA ASSÍNCRONA - O diálogo do direito do trabalho com a teoria organizacional e crítica do trabalho subordinado na crítica filosófica da modernidade	20:30	22:10	2	0	EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE
21/10/2020 (Qua)	AULA ASSÍNCRONA - O Direito do Trabalho na categoria de Direito Humano Fundamental	20:30	22:10	2	0	EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE
28/10/2020 (Qua)	AULA ASSÍNCRONA - MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: OS RITUAIS DO SOFRIMENTO E AS MORTES LENTAS NO TRABALHO - O EMBATE ENTRE A	20:30	22:10	2	0	EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE



UNIVERSIDADE FEDERAL DE
PERNAMBUCO
PRÓ-REITORIA PARA ASSUNTOS
ACADÊMICOS
DIRETORIA DE GESTÃO
ACADÊMICA

PLANO DE ENSINO DE DISCIPLINA
PERÍODO LETIVO: 2020.3
ORGÃO: COORDENADORIA DA
OFERTANTE: GRADUAÇÃO EM DIREITO

Unidade Programática						
Data	Conteúdo	Horário		Qtd de Aulas		Professor
		Início	Fim	Teórica	Prática	Responsável
28/10/2020 (Qua)	TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA?	20:30	22:10	2	0	EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE
04/11/2020 (Qua)	AULA ASSÍNCRONA: Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica: Um diálogo indispensável entre este campo do Direito e os demais saberes sociais	20:30	22:10	2	0	EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE
11/11/2020 (Qua)	AULA SÍNCRONA NO GOOGLE MEET: A greve no direito do trabalho na doutrina da OIT, União Europeia e no Brasil. O processo jurisdicional de formação da norma trabalhista. O poder normativo da justiça do trabalho. O direito sindical ou coletivo do trabalho no contexto das teorias dos movimentos sociais e dos movimentos sociais	20:30	22:10	2	0	EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE
18/11/2020 (Qua)	2ª ATIVIDADE AVALIATIVA	20:30	23:00	3	0	EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE
25/11/2020 (Qua)	Alunos que não realizaram alguma das atividades assíncronas/avaliações propostas.	20:30	23:00	3	0	EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE
02/12/2020 (Qua)	Alunos que não atingiram a nota mínima exigida.	20:30	23:00	3	0	EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

Resumo número de aulas

Turma	Teórica	Prática	Segunda	Prova Final	Perceptoria
Turma P7	30	0	3	3	0

Professor: EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE
 Coordenador: ALEXANDRE RONALDO DA MAIA DE FARIAS (Plano Aprovado)

Data de Envio: 24/08/2020
 Data de Aprovação: 24/08/2020

Disciplina:

Turma:

Você está aqui: Plano de Ensino



Detalhes do Curso



Plano de Ensino

Este é o detalhamento da carga horária do aluno.
Clique em fechar (no fim da página) para sair.

Imprimir

Carga Horária Semestral

0

Carga Horária Semanal

Ementa

Ao final desta disciplina, o aluno estará apto para prestar assistência jurídica sobre os limites jurídicos aplicáveis às partes nas relações empregatícias, com base na legislação e jurisprudência vigentes, promovendo o ajuste equitativo e satisfatório entre os contratantes, assessorar às partes contratantes das diversas relações de trabalho, diferenciando as parcelas salariais e não salariais, bem como seus reflexos, possibilitando a redução dos riscos e custos organizacionais por meio da segurança jurídica; elaborar contrato individual de trabalho, observando a legislação e jurisprudência trabalhista, assim como leis esparsas em vigor, protegendo as partes contratantes em futuros dissídios; formular orientações e regimentos sobre os limites da duração do trabalho, considerando a entida conformidade jus laboral, estruturando regras sobre a compensação de jornada de trabalho; redigir pareceres sobre a responsabilidade das partes contratantes da relação laboral, com base nas regras laborais vigentes sobre o meio ambiente de trabalho, de forma a promover solução de conflitos através de uma meio ambiente laboral equilibrado e saudável.

Objetivos

- Prestar assistência jurídica sobre os limites jurídicos aplicáveis às partes nas relações empregatícias, com base na legislação e jurisprudência vigentes, promovendo o ajuste equitativo e satisfatório entre os contratantes.
- Assessorar às partes contratantes das diversas relações de trabalho, diferenciando as parcelas salariais e não salariais, bem como seus reflexos, possibilitando a redução dos riscos e custos organizacionais por meio da segurança jurídica.
- Elaborar contrato individual de trabalho, observando a legislação e jurisprudência trabalhista, assim como leis esparsas em vigor, protegendo as partes contratantes em futuros dissídios.
- Formular orientações e regimentos sobre os limites da duração do trabalho, considerando a entida conformidade jus laboral, estruturando regras sobre a compensação de jornada de trabalho.
- Redigir pareceres sobre a responsabilidade das partes contratantes da relação laboral, com base nas regras laborais vigentes sobre o meio ambiente de trabalho, de forma a promover solução de conflitos através de uma meio ambiente laboral equilibrado e saudável.

Procedimento de Ensino-Aprendizagem

A disciplina adotará o modelo de sala de aula invertida e aprendizagem baseada em problemas. O processo de ensino-aprendizagem iniciará por meio de uma preleção, que terá como base uma situação problema previamente definida pelo professor. Serão utilizados como estratégias: exposição e discussão de filmes e documentários, estudos de casos que subsidiarão a análise de problemas, debates estruturados, fóruns de discussão, brainstorms, jogos e ferramentas digitais que tornarão o aluno protagonista de seu aprendizado. Ao final da aula, será aplicada uma atividade verificadora da aprendizagem que poderá ocorrer, também, por meio da Sala de Aula Virtual de Aprendizagem.

Temas de Aprendizagem

1. NORMAS E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO
 - 1.1 DENOMINAÇÃO, CONCEITO, AUTONOMIA, NATUREZA JURÍDICA, OBJETO, RELAÇÃO COM OUTROS RAMOS, CAMPO DE APLICAÇÃO
 - 1.2 FONTES E APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO
 - 1.3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS GERAIS E ESPECÍFICOS
 - 1.4 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO
 - 1.5 PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER E DO MENOR
2. SUJEITOS DA RELAÇÃO E CONTRATO DE TRABALHO
 - 2.1 EMPREGADOR DE FATO: EQUIPARADO A EMPREGADOR: GRUPO ECONÔMICO; O EMPREITEIRO E O CONTRATO DE EMPREITADA
 - 2.2 AS RESPONSABILIDADES SUBSIDIÁRIAS E SOLIDÁRIAS PELAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E A RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALÊNCIA
 - 2.3 EMPREGADOR RURAL E TRABALHADOR RURAL NOS TERMOS DA LEI 5.889/1973
 - 2.4 O CONTRATO DO APRENDIZ - CLT, RELAÇÃO DE ESTÁGIO COM BASE NA LEI 11.788/2008
 - 2.5 O TRABALHADOR AVULSO E AS SUAS GARANTIAS TRABALHISTAS - LEI 12.023/2009 E TRABALHADOR AUTÔNOMO
 - 2.6 PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR E DEVER DE REPARAÇÃO
 - 2.7 ELEMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO
3. REMUNERAÇÃO, JORNADA E SALÁRIO
 - 3.1 REMUNERAÇÃO
 - 3.2 JORNADA
 - 3.3 FÉRIAS
 - 3.4 DÉCIMO TERCEIRO
 - 3.5 ADICIONAIS
4. ALTERAÇÕES E GARANTIAS CONTRATO DE TRABALHO
 - 4.1 ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO
 - 4.2 INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
 - 4.3 REBAIXAMENTO, RECONDIÇÃO, READAPTAÇÃO
 - 4.4 MODALIDADES DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
5. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO
 - 5.1 DIREITO COLETIVO
 - 5.2 DIREITO DA GREVE
 - 5.3 OIT
6. SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO
 - 6.1 NORMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO E FISCALIZAÇÃO

Procedimentos de avaliação

Os procedimentos de avaliação contemplarão competências e habilidades desenvolvidas durante a disciplina nos âmbitos presencial e digital. Indicações para procedimentos e critérios de avaliação: a) As avaliações serão presenciais e compreenderão três etapas: Avaliação 1 (AV1), Avaliação 2 (AV2) e Avaliação 3 (AV3) - AV1 - Contemplará os temas abordados na disciplina até a sua realização. A critério do professor, poderá ser composta por atividades realizadas dentro e fora da sala de aula, apresentação de trabalhos e realização de provas teóricas. Caso o docente opte por fazer atividades acadêmicas avaliativas além da prova teórica, estas não devem ultrapassar 40% da composição do grau final. A soma de todas as atividades que possam vir a compor o grau final da AV1 não poderá ultrapassar o grau máximo de 10 (dez) pontos. - AV2 - Contemplará todos os temas abordados pela disciplina e será composta por uma prova teórica no formato PNI - Prova Nacional Integrada, que poderá ter os seguintes formatos: - Nas disciplinas que contêm créditos teóricos e digitais: PNI de 0 a 10,0 - Nas disciplinas que contêm créditos teórico-práticos e digitais: PNI de 0 a 8,0. As demais atividades acadêmicas avaliativas devem somar 2 (dois) pontos. - Nas disciplinas que contêm créditos teórico-práticos e digitais: PNI de 0 a 5,0. As demais atividades acadêmicas avaliativas devem somar 5 (cinco) pontos. - AV3 - Contemplará todos os temas abordados pela disciplina. Será composta por uma prova no formato PNI - Prova Nacional Integrada. Pontuação: de 0 a 10,0 pontos Para aprovação na disciplina, o aluno deverá, ainda: - Adquirir resultado igual ou superior a 6,0, calculado a partir da média aritmética entre os graus das avaliações, sendo consideradas apenas as duas maiores notas obtidas entre as três etapas de avaliação

30/11/2020

Fórum do Aluno Estácio

(Av1, Av2 e Av3). A média aritmética obtida será o grau final do aluno na disciplina; - Obter grau igual ou superior a 4,0 em, pelo menos, duas das três avaliações; - Frequentar, no mínimo, 75% das aulas ministradas.

Bibliografia básica:

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 12ª. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.
Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#books/0788553818408/v014/4@0.00:57.7>

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.
Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#books/0788553818408/v014/2@100:0:00>

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: Método, 2020.
Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#books/0788530589552/v06/8/4/2/4@0:0>

legenda de ícones:

 - Concluído  - Parcialmente concluído  - Marcado  - Pontual  - Aprovado  - Reprovado

4.6.2. - Direito Coletivo do Trabalho

Nome da Disciplina Direito Coletivo do Trabalho	Código	Crédito 4,0
--	--------	----------------

Departamento Responsável Coordenação do Curso de Direito UPE Campus Arcoverde	Carga Horária 60 h/a
--	-------------------------

PROGRAMA DE DISCIPLINA

I – **EMENTA:** Estabilidades. Alterações no Contrato de Trabalho. Interrupção e Suspensão Extinção do Contrato de Trabalho. Regulamentações especiais de trabalho. Direito Coletivo do Trabalho: fontes princípios e conceitos fundamentais; problemas e temas relevantes; fundamentos históricos e constitucionais; Origens históricas dos sindicatos; Conflitos coletivos de trabalho e suas formas de solução: convenções e acordos coletivos. O direito de greve e o lock-out. Dissídio Coletivo.

II – OBJETIVOS:

1. Desenvolver, no plano jurídico-científico, o estudo do Direito do Trabalho, no sentido da construção de sólida base teórica da disciplina;

2. Estimular e capacitar os alunos à reflexão sobre os aspectos mais relevantes dos seus principais Institutos;
3. Suscitar o desenvolvimento da avaliação crítica dos alunos.

III – CONTEÚDOS:

- PONTO 1. Estabilidades e o Regime do FGTS.
 PONTO 2. Alterações no Contrato de Trabalho
 PONTO 3. Interrupção e Suspensão
 PONTO 4. Extinção do Contrato de Trabalho
 PONTO 5. Regulamentações especiais de trabalho
 PONTO 6. **Direito Coletivo do Trabalho**
 PONTO 7. O direito de greve e o lock-out.
 PONTO 8. Dissídio Coletivo.

IV – METODOLOGIA/MULTIMEIOS EDUCACIONAIS: Aulas expositivas com o recurso multimídia: data show, documentários, partes de filmes, de palestras e o estímulo de debates e apresentação de fichamentos, resenhas críticas e seminários temáticos.

V – BIBLIOGRAFIA:

BIBLIOGRAFIA BÁSICA:

- BARROS, Alice Monteiro.** Curso de Direito Trabalho. São Paulo: LTR, 2015.
- CASSAR, Vóia Bonfim.** Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Método, 2016.
- DELGADO, Mauricio Godinho.** Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2016.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson; PINTO, José Augusto Rodrigues. Curso de Direito do Trabalho. Rio: Forense, 2013.
- MARTINS, Sergio Pinto.** Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2016.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro.** Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2015.
- _____. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** São Paulo: LTR, 2013.
- SUSSEKIND, Amaldo. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2016.
- SUSSEKIND, Amaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**, vol. I. São Paulo: LTR: 2013.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-Modernidade. Fundamentos para uma teoria geral.** São Paulo: LTR, 2005.
- ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **As Relações de Trabalho. Uma Perspectiva Democrática.** São Paulo: LTR, 2003.

- BAGOLINI, Luigi. *Filosofia do Direito*. São Paulo: Saraiva, 1997.
- BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *O Particularismo do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 1996.
- DAUBLER, Wolfgang. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Ministério de Trabajo: 1994.
- FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Livraria Almedina, 1998.
- GENRO, Tarso Fernando. *Direito Individual do Trabalho*. São Paulo: LTR, 1985.
- JAVELLIER, J.C. *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 1988.
- MANNRICH, Nelson. *A Modernização do Contrato de Trabalho*. São Paulo: LTR1998.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria Jurídica do Salário*. São Paulo: LTR, 1997.
- NETO, José Afonso Dallegre. *Contrato Individual de Trabalho. Uma Visão Estrutural*.
- ROBORTELA, Luiz Carlos de Amorim. *O Moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 1994.
- OLEA, Manuel; BAAMONDE. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Civitas, 1997.
- RODRIGUEZ, Américo Piá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 1978.
- RUPRECHT, Alfredo J. *Os Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo. LTR: 1995.
- SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. *Principiologia de Direito do Trabalho*. Salvador: Gráfica Contraste, 1996.

VI – AVALIAÇÃO: Continuada, observando a relação da frequência com a participação, além da avaliação dos exercícios em sala e das avaliações institucionais.

4.11 - Ementas das Componentes Curriculares Eletivas

4.11.1. - Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica

Nome da Disciplina Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica	Código	Crédito 4.0
Departamento Responsável Coordenação do Curso de Direito UPE Campus Arcoverde		Carga Horária 60 h.a.

PROGRAMA DE DISCIPLINA

I – EMENTA: 1. O TRABALHO LIVRE/SUBORDINADO/ASSALARIADO E SUA DEMARCAÇÃO HISTÓRICA. 2. A DESCONSTRUÇÃO DO TRABALHO LIVRE/SUBORDINADO/ASSALARIADO COMO OBJETO DO DIREITO DO TRABALHO. 3. A HISTÓRIA DA FORMAÇÃO OPERÁRIA E DO SINDICALISMO. SUA DIMENSÃO REFORMISTA/REVOLUCIONÁRIA. 4. OS SENTIDOS DO TRABALHO NO CONTEXTO DA SOCIOLOGIA DO TRABALHO CRÍTICA. 5. A CULTURA E O PODER DAS ORGANIZAÇÕES NO CONTEXTO DA TEORIA ORGANIZACIONAL CRÍTICA. 6. AS TEORIAS DAS FONTES NO DIREITO DO TRABALHO. 7. A RECONFIGURAÇÃO DOS

PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO. 8. A RECONFIGURAÇÃO DOS FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO. 9. OS QUADRANTES DOS MOVIMENTOS SOCIAIS E DAS TEORIAS DOS MOVIMENTOS SOCIAIS. 10. OS MOVIMENTOS SOCIAIS E SUAS RELAÇÕES COM AS RELAÇÕES INDIVIDUAIS E COLETIVAS DE TRABALHO.

II – OBJETIVOS:

1. Desenvolver, no plano jurídico-científico, o estudo do Direito do Trabalho, no sentido da construção de sólida base teórica da disciplina;
2. Estimular e capacitar os alunos à reflexão sobre os aspectos mais relevantes dos seus principais institutos;
3. Suscitar o desenvolvimento da avaliação crítica dos alunos.

III – CONTEÚDOS:

PONTO 1. O TRABALHO LIVRE/SUBORDINADO/ASSALARIADO E SUA DEMARCAÇÃO HISTÓRICA.

PONTO 2. A DESCONSTRUÇÃO DO TRABALHO LIVRE/SUBORDINADO/ASSALARIADO COMO OBJETO DO DIREITO DO TRABALHO.

PONTO 3. A HISTÓRIA DA FORMAÇÃO OPERÁRIA E DO SINDICALISMO. SUA DIMENSÃO REFORMISTA/REVOLUCIONÁRIA.

PONTO 4. OS SENTIDOS DO TRABALHO NO CONTEXTO DA SOCIOLOGIA DO TRABALHO CRÍTICA.

PONTO 5. A CULTURA E O PODER DAS ORGANIZAÇÕES NO CONTEXTO DA TEORIA ORGANIZACIONAL CRÍTICA.

PONTO 6. AS TEORIAS DAS FONTES NO DIREITO DO TRABALHO.

PONTO 7. A RECONFIGURAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.

PONTO 8. A RECONFIGURAÇÃO DOS FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO.

PONTO 9. OS QUADRANTES DOS MOVIMENTOS SOCIAIS E DAS TEORIAS DOS MOVIMENTOS SOCIAIS.

PONTO 10. OS MOVIMENTOS SOCIAIS E SUAS RELAÇÕES COM AS RELAÇÕES INDIVIDUAIS E COLETIVAS DE TRABALHO.

IV – METODOLOGIA/MULTIMEIOS EDUCACIONAIS: Aulas expositivas com o recurso multimídia: data show, documentários, partes de filmes, de palestras e o estímulo de debates e apresentação de fichamentos, resenhas críticas e seminários temáticos.

V – BIBLIOGRAFIA:

BIBLIOGRAFIA

Específica sobre Movimentos Sociais e Teorias dos Movimentos Sociais.

ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho. Enxerto sobre a afirmação e a negação do trabalho*. Perdizes, SP: Boitempo, 2006.

CASTELLS, Manuel. *Redes de Indignação e Esperança. Movimentos sociais na era da internet*. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

GOHN, Maria da Glória. *Teorias dos Movimentos sociais. Paradigmas Clássicos e Contemporâneos*. São Paulo: Edições Loyola, 1997. Aborda, noutra obra, a experiência brasileira.

_____. *Histórias dos Movimentos e Lutas Sociais: a construção da cidadania dos brasileiros*. São Paulo: Edições Loyola, 1995.

GOHN, Maria da Glória; BRINGEL, Bruno M. (Orgs). *Movimentos Sociais na Era da Globalização*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

HARVEY, David. *Condição Pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 2012.

HOBBSBAWM, Eric. *J. A Era do Capital – 1848-1875*. São Paulo: Paz e Terra, 2009.

LEHER, Roberto; SETUBAL, Mariana (Orgs). *Pensamento Crítico e Movimentos Sociais: Diálogos para uma prática*. São Paulo: Cortez, 2005.

SANTOS, Boaventura de Souza (Org.). *Trabalhar o mundo: Os caminhos do novo internacionalismo operário*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

MARICATO, Hermínia [...] [et al.] *Cidades rebeldes: Passe Livre e as manifestações que tomaram as ruas do Brasil*. São Paulo: Boitempo: Carta Maria, 2013.

MONTAÑO, Carlos; DURIGUETTO, Maria Lúcia. *Estado, Classe e Movimento Social*. São Paulo: Cortez, 2011.

NABUCCO, Ary. *Hackerativismo: A guerra instalada no mundo virtual*. São Paulo: Revista Caros Amigos, ano XVI, n. 184, 2012, pp.39-43.

PAGES, M; BONETTI, M; GUALEJAC, V de; DESCENDRE, D. *O Poder das Organizações: A Dominação das Multinacionais Sobre os Individuos*. São Paulo: Atlas, 1987.

SENNETT, R. *A Corrosão do Caráter: Consequências Pessoais do Trabalho no Novo Capitalismo*. São Paulo: Record, 1999.

Específica de Teoria Jurídico-trabalhista crítica.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes da. *Direito do Trabalho e Pós-modernidade. Fundamentos para uma teoria geral* (2005).

_____. *O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica. Os sentidos do Trabalho na Cultura e no Poder das Organizações*. São Paulo: LTr, 2014.

BERNARDES, Maria Clara. *A Livre Circulação de Trabalhadores no Mercosul e na União Europeia*. Recife: Editora da Universidade Federal de Pernambuco, 2015.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder Punitivo Trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999.

D'ANGELO, Isabele de Moraes. *A Subordinação no Direito do Trabalho. Para ampliar os conceitos da proteção, a partir da economia social e solidária*. São Paulo: LTr, 2014.

ESTEVES, Juliana Teixeira. *O Direito da Seguridade Social e da Previdência Social. A Renda Universal Garantida. A taxação dos fluxos financeiros internacionais e nova proteção social*. Recife: Editora UFPE, 2015.

LIRA, Fernanda Barreto. *A Greve e os Novos Movimentos Sociais. Para além da dogmática jurídica e da doutrina da OIT*. São Paulo: LTr, 2009.

MELHADO, Reginaldo. *Poder e Subjeição: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação*. São Paulo: LTr, 2003.

VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. *Liberdades Sindicais e Atos antissindicais. Para além da dogmática jurídica e da doutrina da OIT*. São Paulo: LTr, 2007.

VI – AVALIAÇÃO: A avaliação será realizada por intermédio de provas regimentais (dois exercícios regulares e uma avaliação final para os alunos que não obtiveram média 7 ou superior nos dois exercícios regulares) e da participação do aluno nas aulas presenciais e discussões virtuais possibilitadas com o apoio da ferramenta moodle.

		<h2>PLANOS DE ENSINO</h2>			
DATA:	CURSO:	NÚMERO:			
17/08/2018	DIREITO	GRA-PLE-0204-D			
PERÍODO	DISCIPLINA		CARGA HORÁRIA		
	6º		TEORIA GERAL DO DIREITO DO TRABALHO		Teórica: 60 HS Prática: 0 HS

EMENTA:

Antecedentes Históricos. Fundamentos do Direito do Trabalho. A Norma Trabalhista. A História do Direito do Trabalho no Brasil. O Contrato Individual do Trabalho. Normas Gerais e Especiais de Tutela de Trabalho. Jornada de Trabalho.

COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS:

- Apresentar e analisar a importância desta Ciência do Direito;
- Capacitar o aluno dentro da perspectiva da área do direito;
- Levar ao aluno análise crítica sobre os temas relacionados;
- Identificar os principais recursos de normatização da lei aplicada;
- Contextualizar a sociedade, refletindo o papel desta ciência do direito;
- Desenvolver a capacidade de raciocínio e espírito crítico.

CONTEUDO PROGRAMÁTICO:

I UNIDADE:
ANTECEDENTES HISTÓRICOS.
A FASE DO DIREITO DOS POVOS SEM ESCRITA.
A FASE SOCRÁTICA. O DIREITO ROMANO.
A IDADE MÉDIA. A PASSAGEM DO ABSOLUTISMO MONÁRQUICO PARA A O ESTADO LIBERAL.
DO ESTADO LIBERAL AO ESTADO DO BEM-ESTAR SOCIAL.
O RETORNO DO LIBERALISMO. A PÓS-MODERNIDADE. AS DIVERSAS CONCEPÇÕES ACERCA DO TRABALHO HUMANO.
FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO.
FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO: DENOMINAÇÕES.
FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO: CONCEITOS.
FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO: NATUREZA JURÍDICA.
FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO: PRINCÍPIOS.
FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO: FONTES.
FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO: AUTONOMIA.
FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO: RELAÇÕES COM OUTROS RAMOS DO DIREITO. FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO: RELAÇÕES COM A FILOSOFIA E OS DEMAIS RAMOS DA CIÊNCIA.
FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO: O DIREITO INDIVIDUAL.
FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO: SINDICAL OU COLETIVO.
O DIREITO INTERNACIONAL E O DIREITO COMUNITÁRIO DO TRABALHO.

	PLANOS DE ENSINO	
DATA: 17/08/2018	CURSO: DIREITO	NOME DO CURSO: GRA-PLE-0204-D

DIREITO DO TRABALHO E PÓS-MODERNIDADE.
A NORMA TRABALHISTA.
A NORMA TRABALHISTA: INDISPONIBILIDADE E FLEXIBILIZAÇÃO.
A NORMA TRABALHISTA: CAMPO DE APLICAÇÃO NO TEMPO.
A NORMA TRABALHISTA: CAMPO DE APLICAÇÃO NO ESPAÇO.
A NORMA TRABALHISTA: APLICAÇÃO E INTERPRETAÇÃO.
A NORMA TRABALHISTA: RENÚNCIA E TRANSAÇÃO. FRAUDE À LEI.
A HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.
A HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: DO DESCOBRIMENTO À PROCLAMAÇÃO DA REPÚBLICA.
A HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: DA REPÚBLICA À CAMPANHA POLÍTICA DA ALIANÇA LIBERAL.
A HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: DA REVOLUÇÃO DE 30 À REDEMOCRATIZAÇÃO DE 46.
A HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: DA REDEMOCRATIZAÇÃO À DITADURA DE 64.
A HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: DA REDEMOCRATIZAÇÃO DE 68 À FASE CONTEMPORÂNEA.
CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO.
CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO: CONCEITO.
CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO: FORMAÇÃO DO CONTRATO E REQUISITOS PARA VALIDADE. CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO: ELEMENTOS CONFIGURADORES.
CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO: NATUREZA JURÍDICA.
CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO: SUJEITOS.
CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO: CONTRATOS AFINS.
CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO: O PODER DISCIPLINAR E OS LIMITES À AUTONOMIA INDIVIDUAL.
AUTONOMIA INDIVIDUAL.
CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO: NULIDADES.
CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO: CLASSIFICAÇÃO.
CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO: OBRIGAÇÕES DECORRENTES DO CONTRATO INDIVIDUAL.
CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO: RELAÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO.
INTERRUPÇÃO
INTERRUPÇÃO
CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO: SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.
II UNIDADE
NORMAS GERAIS E ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO.
NORMAS GERAIS E ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO: O DIREITO TUTELAR DO TRABALHO. NORMAS GERAIS E ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO: IDENTIFICAÇÃO
PROFISSIONAL. NORMAS GERAIS E ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO: CRITÉRIOS

	<h2>PLANOS DE ENSINO</h2>	
DATA: 17/08/2018	CURSO: DIREITO	NÚMERO: GRA-PLE-0204-D

DE NÃO-DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHO.
NORMAS GERAIS E ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO: TRABALHO DA MULHER.
NORMAS GERAIS E ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO: TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE.
NORMAS GERAIS E ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO: NACIONALIZAÇÃO DO TRABALHO. NORMAS GERAIS E ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO: SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO. FISCALIZAÇÃO.
TRABALHO. NORMAS GERAIS E ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO: SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO. FISCALIZAÇÃO.
JORNADA DE TRABALHO.
JORNADA DE TRABALHO: TEORIAS.
JORNADA DE TRABALHO: CONCEITOS.
JORNADA DE TRABALHO: TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO.
JORNADA DE TRABALHO: HORAS EXTRAS.
JORNADA DE TRABALHO: BANCO DE HORAS.
JORNADA DE TRABALHO: INTERVALOS INTERJORNADA E INTRAJORNADA.
JORNADA DE TRABALHO: INTERVALOS ESPECIAIS.
JORNADA DE TRABALHO: REPOUSO SEMANAL REMUNERADO.
JORNADA DE TRABALHO: FERIADOS.
JORNADA DE TRABALHO: TRABALHO NOTURNO.

METODOLOGIA DO ENSINO:

A) Metodologia do ensino e aprendizagem:

A disciplina, dependendo de sua natureza, pode ser ministrada através de conteúdos teóricos, conteúdos práticos, aulas de campo em instituições específicas e ainda pode utilizar recursos de exposições dialogadas, grupos de discussão, seminários, debates competitivos, apresentação e discussão de filmes e casos práticos, onde os conteúdos podem ser trabalhados mais dinamicamente, estimulando o senso crítico e científico dos alunos.

B) Recursos audiovisuais:

<input checked="" type="checkbox"/> Lousa branca;
<input type="checkbox"/> Laboratório de Informática;
<input checked="" type="checkbox"/> Dispositivo Multimídia;

	<h2>PLANOS DE ENSINO</h2>	
DATA: 17/08/2018	CURSO: DIREITO	NÚMERO: GRA-PL-0204-D

C) Metodologia de Avaliação:

No decorrer de cada período letivo são desenvolvidas 02 (duas) avaliações por disciplina, para efeito do cálculo da média parcial. A média parcial é calculada pela média aritmética das duas avaliações efetuadas. O aluno que alcançar a média parcial maior ou igual a 7,0 (sete) é considerado aprovado. O aluno que não alcançar a média parcial faz em exame final onde precisa alcançar média final maior ou igual a 5,0. São aplicadas avaliações dos tipos: provas teóricas, provas práticas, seminários, trabalhos individuais ou em grupo e outras atividades em classe e extraclasse. O exame final é, obrigatoriamente, prova escrita.