

VALORIZAÇÃO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Marina Bezerra dos Santos¹
Antônio Luiz Nunes Salgado²

Resumo: A Reforma Trabalhista de 2017 estabeleceu a primazia das negociações coletivas sobre o legislado no artigo 611-A da CLT. Buscou-se avaliar o equilíbrio das relações coletivas de trabalho através das alterações implementadas pela Lei 13.467/2017. Seguiu-se o método monográfico realizando revisão da literatura. Verificou-se que a reforma alterou o equilíbrio das entidades coletivas ao retirar a compulsoriedade do imposto sindical. Estabeleceu à Justiça do Trabalho analisar convenções ou acordos coletivos sob o viés civilista, a lei reforça o distanciamento do Direito do Trabalho da matriz de direito público. Ao dirigir a análise para os elementos essenciais do negócio jurídico, em detrimento dos princípios orientadores, a lei insere o direito laboral no rol dos direitos privados. No quadro visto para o sindicalismo brasileiro da atualidade, tem-se o (pseudo) aumento de poder dos sindicatos a fragmentar a aplicação de leis alcançadas com longas lutas sociais. Estabelece multiplicidade de regras, de classe para classe e de negociação para negociação, promovendo o individualismo das relações inclusive entre grupos de um mesmo segmento. Concluiu-se que diante dessa inovação legal, a possibilidade de sujeição dos trabalhadores a condições de trabalho inferiores às garantidas em Lei.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Negociação Coletiva. Sindicalismo. Equilíbrio. Princípios Trabalhistas.

INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista de 2017 trouxe a valorização das negociações coletivas, o que se choca com o princípio da proteção e da norma mais favorável. O projeto da fora aprovado pelo Senado sem alterações ao texto aprovado pela Câmara dos Deputados, sendo sancionada a Lei 13.467 pelo presidente da República no dia 13 de julho de 2017, com vigência desde 11 de novembro de 2017.

¹ Discente Faculdades Integradas do Norte de Minas - FUNORTE (Direito); Discente Universidade Estadual de Montes Claros - UNIMONTES (Ciências Sociais). E-mail: marinab000@hotmail.com.

² Docente Faculdades Integradas do Norte de Minas - FUNORTE (Direito). E-mail: antonioluiz.salgado@gmail.com.

Conforme a exposição de motivos do projeto de lei, o governo visou prestigiar o diálogo social, combater à informalidade da mão-de-obra no país e desenvolver as relações de trabalho (BRASIL, 2018 a).

Posto que, na legislação precedente a reforma, os acordos firmados pelos sindicatos em acordos e convenções coletivas possuíam peso legal e com a reforma na legislação trabalhista, eles passaram a sobressair sobre o legislado quando versam sobre temas como: o parcelamento das férias anuais, o pacto quanto o cumprimento da jornada de trabalho, as horas in itinere, o intervalo intrajornada o plano de cargos e salários, entre outros.

Do mesmo modo as negociações coletivas passaram a ser analisadas conforme os elementos essenciais do negócio jurídico: manifestação da vontade, agente capaz, objeto lícito e a forma, previstos no Código Civil de 2002 (CC). Tendo como base fundamental, o princípio da intervenção mínima do Estado na autonomia da vontade coletiva. Atribuindo, com isto, um maior poder aos sindicatos profissionais (BRASIL, 2018 b).

Tal constatação exige que, se passe a analisar o atual contexto do sindicalismo brasileiro, visto que, a flexibilização, através de negociação coletiva, por si só não pode ser considerado um processo de precarização dos direitos trabalhistas.

Buscou-se ainda compreender as consequências da valorização das negociações coletivas, descobrir como e de qual forma, esta reforma irá repercutir no direito do trabalho e na sociedade como um todo, frente aos princípios da proteção do trabalhador e da norma mais favorável, assim, como, diante da realidade sindical do Brasil.

Pois, a negociação deve observar os princípios que norteiam o Direito do Trabalho, em toda e qualquer alteração nas relações de trabalho, a fim de guardar a primazia da dignidade humana nas relações de emprego, objetivando a igualdade substancial entre empregador e empregado.

Surge então o questionamento sobre o papel dado aos sindicatos na reforma trabalhista. Já que, diante da imposição do poder econômico dominante e da crise de representação sindical, os acordos firmados em negociações coletivas podem renunciar direitos e sujeitar os trabalhadores a condições inferiores às garantidas por lei. Trazendo, assim, o desequilíbrio às relações de emprego.

MATERIAIS E MÉTODOS

Para formulação deste artigo utilizou-se de uma pesquisa qualitativa, através de uma revisão bibliográfica, com estudos e pesquisas que visaram compreender mais profundamente a realidade da representação sindical no país.

O texto final foi estruturado em quatro seções, de modo a estabelecer bases teóricas para a discussão proposta. Iniciando-se com abordagem da alteração proposta na reforma trabalhista quanto à valorização das negociações coletivas. Em seguida, o sindicalismo brasileiro da atualidade e os princípios trabalhistas que regulam a formulação de normas coletivas. E, por fim o aumento de poder dos sindicatos nas negociações coletivas X os princípios da proteção de da norma mais favorável.

Com o propósito de responder os seguintes questionamentos: seria esta flexibilização das leis trabalhistas a solução gerar a modernização necessária ao direito do trabalho, diante do contexto social atual e de uma CLT já arcaica? Ou a valorização das negociações coletivas, dando a estas, força de lei e mais autonomia aos sindicatos acarretará a precarização das relações de emprego, atingindo princípios essenciais ao Direito do Trabalho, como o da proteção do trabalhador e da norma mais favorável? Apresentando, assim, um risco aos direitos sociais já alcançados?

A ALTERAÇÃO PROPOSTA NA MINIRREFORMA TRABALHISTA QUANTO À VALORIZAÇÃO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

A CLT define como convenção coletiva de trabalho, o acordo de caráter normativo, pelo os sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito de suas representações, às relações individuais de trabalho, tendo sobre estas força de Lei (BRASIL, 2018 c).

Neste sentido Delgado (2017) preceitua que o reconhecimento da negociação coletiva foi feito pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988), ao tratar das entidades sindicais como instituições decisivas para a adequada dinâmica negocial coletiva e ao restringir o amplo acesso ao poder normativo judicial trabalhista, quando em concorrência com a negociação coletiva trabalhista.

Ao pulso desse raciocínio, Delgado (2012) classifica a negociação coletiva como um “instrumento de autocomposição” democrática, para solução do conflito pelas próprias partes que o compõem, sem a intervenção de outros agentes no processo, através de uma concessão recíproca.

Sendo para ele, após a promulgação da CRFB/1988 até os dias atuais, a via mais importante de solução de conflitos coletivos, dentro do âmbito das relações de trabalho (DELGADO, 2017).

Todavia, para o governo, conforme enunciado no então Projeto de Lei 6787/2016, o pacto laboral efetuado mediante convenção coletiva, vem tendo a sua autonomia questionada judicialmente. Trazendo consigo uma insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado, diante das decisões judiciais que reveem pactos laborais firmados entre empregadores e trabalhadores. (BRASIL, 2018 a).

Fundamentando-se nisso, a valorização das negociações coletivas é uma das principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista, tramitada entre os anos de 2016 e 2017. Que, em decorrência da sua relevância jurídica e social, foi um dos temas mais discutidos da história do legislativo brasileiro. Contando com mais de 1340 propostas de emendas, até o dia 20 de agosto de 2017, conforme o site da Câmara dos Deputados, e sendo aprovada, com urgência, pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal (BRASIL, 2018 b).

Enquanto projeto de lei teve sua proposição originária pelo Chefe do Poder Executivo e em sua versão inicial contava com menos de 10 artigos. Contudo, seu texto foi, profundamente, alterado pelo relator da Câmara dos Deputados, e com isto modificou, em média, 100 artigos da CLT (OAB, 2017).

Para o Conselho Federal da Ordem dos Advogados (CFOAB), o caráter de urgência em sua tramitação, adotado em comissão, pela Câmara dos Deputados que recepcionou 850 propostas de emendas parlamentares, desfavoreceu um debate mais aprofundado com a sociedade, inviabilizando, assim, inerentes discussões acerca do texto do projeto (OAB, 2017).

Em nota técnica, o CFOAB declarou que a reforma trabalhista não atende a necessidade de uma atuação legislativa que permita ao Direito do trabalho cumprir sua finalidade protetiva na coordenação do trabalho, com a preservação a dignidade das relações laborais. Constituindo uma afronta ao ordenamento constitucional, pois

trouxe consigo tópicos que acarretariam em uma espécie de precarização dessas relações, ao compreender obstáculos para o acesso à justiça. (OAB, 2017).

Mas para o governo, a valorização das negociações coletivas na reforma trabalhista vem no sentido de garantir o alcance da negociação coletiva e dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores (BRASIL 2018 a).

Oposto a esse entendimento, entidades de grande representatividade da sociedade civil, na esfera jurídico trabalhista: Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas – ABRAT e o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT, publicaram uma nota técnica apontando inúmeros aspectos que, segundo estes órgãos, configuram a inconstitucionalidade e antijuridicidade constantes na Reforma Trabalhista. Entre elas inconstitucionalidades na valorização das convenções coletivas.

Conforme a ANPT (*et al*, 2017), a Lei 13.467/2017 possui dispositivos, que detêm inconstitucionalidades formais e materiais. Destas inconstitucionalidades materiais, apresenta-se a toda evidência, a primazia do negociado sobre o legislado, sob a perspectiva de que esta valorização pode abolir direitos sociais constitucionalmente garantidos. Uma vez que, admite que a negociação coletiva possa indiscriminadamente renunciar direitos de proteção jurídico-laboral, sujeitando os trabalhadores a condições inferiores às garantidas pela legislação estatal.

Em seu texto, a reforma trabalhista estabelece em seu artigo 611-A que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

[...]

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas anual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

- V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI – regulamento empresarial;
- VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X – modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI – troca do dia de feriado;
- XII – enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV – participação nos lucros ou resultados da empresa. (BRASIL, 2017b).

Para a ANPT, a reforma trabalhista restringe direitos e garantias ao ir contra as normas constitucionais que visão a melhoria das condições de trabalho, para proteção da dignidade humana. Podendo, assim, levar a um aumento no índice de acidentes e doenças originárias da relação de emprego. Um exemplo disto, é a possibilidade de redução do trabalho intrajornada para 30 minutos, sem qualquer observância acerca da atividade exercida pelo empregado e das condições mínimas para efetividade do descanso (ANPT, *et al*, 2017).

Além do reenquadramento do adicional de insalubridade, possibilitando, que o trabalhador que labore submetidos a agentes insalubres em grau máximo, possa vir a receber um adicional, como se estivesse exposto a um grau mínimo de insalubridade, entre outros (ANPT, *et al*, 2017).

Rompendo, desse modo, com o princípio protetor do direito do trabalho, uma vez que, a chamada “flexibilização” pela via da negociação coletiva possibilita a renúncia pelos sindicatos a direitos sociais trabalhistas já conquistados (ANPT, *et al*, 2017).

Conforme a ANPT, a reforma trabalhista, em seu artigo 611-A, § 2º, descaracteriza a própria natureza jurídica contratual do acordo e da convenção coletiva do trabalho, ao permitir que as negociações coletivas sejam firmadas sem

qualquer contrapartida recíproca, não ensejando em nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico (ANPT *et al*, 2017).

Neste mesmo sentido corrobora o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF), acerca da necessidade de serem concedidas contrapartidas aos trabalhadores nas hipóteses de serem estabelecidas em instrumentos coletivos condições menos favoráveis aos empregados.

O que, segundo a CFOAB (2017), caracteriza uma afronta ao princípio constitucional da norma mais favorável. Posto que, apesar do risco de haver negociação coletiva *in pejus* ao trabalhador, válida a possibilidade patronal de estabelecer com o sindicato obreiro condições menos favoráveis aos empregados.

Em direção oposta a ideia de que, a negociação coletiva trabalhista deve consistir num instrumento que possibilite uma melhoria das condições sociais dos trabalhadores dentro das possibilidades do empregador, e não de rebaixamento das condições de trabalho constitucional e legalmente asseguradas (CFOAB, 2017).

A reforma trabalhista estabelece, também, que, a Justiça do Trabalho no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, se valerá exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, conforme o disposto no artigo 104 do CC: manifestação da vontade, a gente capaz, objeto lícito e a forma. Balizando sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (BRASIL b, 2017).

Conforme o entendimento do CFOAB (2017), esta exclusividade da apreciação do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, pela Justiça do Trabalho, é uma das inconstitucionalidades previstas no texto da reforma.

Posto que, restringir o exame, pela Justiça do Trabalho, do conteúdo de convenções e acordos coletivos, limitando essa análise, exclusivamente, aos requisitos formais do negócio jurídico, previstos no CC, configura uma afronta a CRFB/1988, que determina em seu artigo 5º, XXXV, que: “[...] a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” (CFOAB, 2017, p.8).

A reforma trabalhista traz também outros tópicos que afetam diretamente as negociações coletivas, como é o caso do fim da obrigatoriedade geral da contribuição sindical, que poderá desfalcar o caixa que mantém a estrutura destas entidades sindicais, acarretando, com isto, o desequilíbrio das próprias negociações coletivas.

Da possibilidade de criação de comissões internas de representação dos empregados dentro de empresas com mais de 200 empregados, sem vinculação com o respectivo sindicato de trabalhadores e com este podendo concorrer. O que, conforme o TST (BRASIL, 2017 e) estimula o enfraquecimento sindical, haja vista a concorrência dos sindicatos com as comissões internas de representação dos empregados.

E por fim, a vedação da ultratividade de convenções coletivas e acordos coletivos do trabalho, nos casos de ausência de novo documento coletivo negociado, mesmo em decorrência de falta de conciliação entre as partes coletivas.

Fazendo com que os direitos garantidos em acordos e convenções coletivas, mediante a negociação, deixem de valer no dia seguinte ao seu término, trazendo consigo, desequilíbrio as negociações, insegurança na esfera jurídica e consequentemente nas relações de emprego.

O SINDICALISMO BRASILEIRO DA ATUALIDADE

No Brasil, a representação dos interesses e direitos dos trabalhadores foi conferida pela CRFB/1988, aos Sindicatos profissionais e corporativistas (SILVA, 2015).

Para Januzzi e Magalhães (2014) a negociação coletiva é uma forma de equilibrar o conflito de interesses na relação entre o capital e o trabalho. Por meio dela, os sindicatos exercem uma função social e autocompositiva, na criação das normas trabalhistas, onde discutem frente os empregadores, a defesa de direitos individuais e coletivos das categorias, a fim de buscar melhores condições de trabalho.

Com a primazia do negociado sobre o legislado, frente desta valorização das negociações coletivas na reforma trabalhista, torna-se salutar uma análise acerca do atual contexto do sindicalismo brasileiro.

Conforme Antunes e Silva (2015), os sindicatos brasileiros vivem momentos difíceis, de reorganização e retratação. Pois, apesar do avanço do sindicalismo no Brasil, durante a década de 1980, ao final desta, começaram a despontar tendências econômicas, políticas e ideológicas, que inseriram o sindicalismo brasileiro em uma onda regressiva, na qual os sindicatos passaram a enfrentar dificuldades tanto em sua atuação, como em sua organização.

A ampliação do controle das atividades produtivas pelas empresas, promoveu a exclusão das organizações sindicais de deliberações acerca da contratação, da utilização, da demissão do trabalho e da transferência de atividades meio para outras empresas, através da terceirização atividades. O que acabou por acentuar uma conjuntura, em diversos aspectos, problemática os sindicatos profissionais, com uma consequente diminuição dos recursos financeiros à sua disposição (CAMPOS, 2014).

Neste mesmo sentido o Antunes e Silva (2015) apontam que, as mudanças no processo produtivo e na reestruturação das empresas, bem como na gestão e no controle da força de trabalho, deslançaram um processo de “desproletarização” dos contingentes operários intensificando a precarização da força de trabalho.

E todo esse cenário acentuou uma disputa pela lealdade dos trabalhadores, entre as empresas e os sindicatos, que não raros os casos, saíram perdendo (CAMPOS, 2014).

Destaca-se, também, que o Brasil manteve um modelo sindical baseado na unicidade sindical e no atrelamento institucional e sistemático dos sindicatos ao Estado. Silva. “Esse modelo normativo heterogêneo tem forjado sindicatos esvaziados, desconectados das reais demandas e necessidades dos trabalhadores, podados em suas possíveis funções representativas e assistenciais.” (SILVA, 2015, p.151).

Fato que Garcia (2014) afirma condicionar a existência de uma única entidade representativa dentro da mesma base territorial. Em sentido oposto a Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e sua convenção número 87 sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, que põe em destaque o princípio de liberdade sindical.

De acordo com Garcia (2014), diante dessa realidade, as entidades sindicais não possuem autonomia ou poder negocial irrestrito, frente as alterações nas relações e no mercado de trabalho. O que faz com que os atores sociais se distanciem do movimento sindical e torna necessária uma revisão da estrutura sindical brasileira. Entende o autor:

A conjuntura sindical brasileira vigente necessita ser revista sobre diversos aspectos, especialmente no que se refere aos elementos intervencionistas que tornam a liberdade sindical mitigada, como a unicidade sindical, a contribuição sindical compulsória e a ausência de um sistema preventivo e

punitivo de condutas antissindicais; enfim, aspectos que denotam a incongruência da estrutura sindical brasileira com as relações trabalhistas. (GARCIA, 2014, p.6).

Desta forma, os sindicatos possuem o papel essencial de defender os interesses coletivos da categoria ou individuais de seus integrantes, pautados nos princípios que regem o direito trabalhista e regulam a formulação de normas coletivas. Todavia, para Silva (2015), muitas vezes os reais interesses dos trabalhadores não são acolhidos ou defendidos de forma correta pelo sindicato profissional. Posto que, muitas vezes o ente representativo, que tem por função a proteção dos direitos trabalhistas, se alinha com o empregador contra seus representados, provocando uma verdadeira crise de representatividade sindical.

De acordo com Antunes (2015), para o entendimento do sindicalismo brasileiro, é necessária uma maior compreensão acerca das duas principais centrais sindicais que atuam no Brasil: a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Força Sindical (FS).

Ele descreve a CUT como a principal entidade sindical brasileira, emergida da associação forças sindicais distintas independentes, bem como, das oposições sindicais, dos militantes da pastoral operária e dos setores da esquerda. Para ele, a criação da CUT teve como principal objetivo, a construção de um sindicalismo autônomo, em oposição às estruturas do Estado (ANTUNES, 2015).

Durante a década de 1980, a CUT exerceu sua liberdade e autonomia sindical, com o amplo direito de greve, rejeitando as formas de conciliação de classe e privilegiando a defesa de uma ação sindical mais combativa nos embates dos trabalhadores com governos e patrões (CAMPOS, 2014).

Contudo, a partir de 1990, a conjuntura econômica e política transformou-se, através da fusão entre neoliberalismo e reestruturação produtiva, gerando profundas transformações no mundo do trabalho e afetando fortemente o sindicalismo brasileiro (ANTUNES, 2015).

Neste contexto, o Brasil vivenciou diversas mutações no mundo do trabalho, convulsionadas pelo trabalho informal, o que fez com que a flexibilização e a terceirização passassem a se tornar imperativos empresariais (ANTUNES, 2015) e as greves laborais foram perdendo, suas dimensões mais conflituosas (VIANA, 2009).

Estas mudanças substanciais, decorrentes do neoliberalismo, consolidaram a negociação coletiva como seu instrumento predominante, no sindicalismo cutista, frente aos dilemas enfrentados pelos trabalhadores (ANTUNES, 2015).

Frente a esta nova prática sindical, o discurso sindical de um sindicalismo de classe se transformou no discurso de um sindicalismo cidadão. No qual, os dirigentes se transformaram em gestores que operaram com fundos de pensão, planos de pensão e de saúde, além das inúmeras vantagens advindas do aparato burocrático do sindicalismo de Estado (ANTUNES, 2015).

Segundo Antunes (2015), outro importante fator na história do sindicalismo brasileiro foi a criação da FS, fundada em 1991, instituída com a proposta de redemocratização da sociedade brasileira, além da CUT.

A ação da Força Sindical se propôs a buscar uma melhoria das condições de trabalho, sob o discurso de que, não caberia aos sindicatos nenhuma interferência partidária, mas sim uma ação e influência na esfera política. Entretanto, apesar da afirmação de apartidarismo, a FS não foi uma entidade que adotou o apoliticismo como conduta política (ANTUNES, 2015).

De acordo com Antunes (2015), para a FS somente quando fracassada a negociação, as entidades de representação sindicais de trabalhadores poderiam utilizar o instrumento da greve. A FS incentivava a cooperação, porém, esta política aprofundou os mecanismos de subordinação da classe trabalhadora aos imperativos da sociedade do mercado.

Do mesmo modo, Antunes (2015) destaca que, após da década de 1990, as ações sindicais tanto da CUT, quanto da FS, se pautaram na uma recusa da confrontação, com a defesa da cidadania, passando, a atuar durante vários anos como parceiras do governo. Conseqüentemente, a estrutura sindical passou a ser atrelada ao Estado.

Para ele, a impulsão das entidades sindicais pelo culto da negociação e defesa do cidadão e a velha prática *peleguista* do governo Vargas, resultante da forte herança estadista e da forte influência do ideário social-liberal, forjaram o que o autor provocativamente denominou como “sindicalismo negocial de estado” (ANTUNES, 2015).

Nesse mesmo entendimento, Boito Jr. e Marcelino (2010) pontuam que, a década de 1990 marcou a história dos sindicatos, com o encolhimento das greves, com o aumento da dessindicalização, com uma proliferação sindical, decorrente da estrutura sindical corporativa de Estado, e, principalmente, com uma fragmentação das negociações coletivas e a conseqüente diminuição de cláusulas acordadas.

Apontando com isto, um declínio do sindicalismo brasileiro. Que, durante a década de 2000, teve um papel importante na sustentação do governo na política nacional, recebendo, em contrapartida, um tratamento político de força aliada ao governo e interlocutor legítimo deste (BOITO JR; MARCELINO, 2010).

Segundo Santana (2015), apesar da forte queda nas taxas de filiação, o sindicalismo brasileiro tem se mostrado eficiente na negociação coletiva e a partir da primeira década deste século, vem sendo marcado pela pelo retorno de debates e políticas que visam um desenvolvimento econômico e social, privilegiando a diminuição do desemprego e a valorização do emprego formal.

Entretanto, pautas mais regressivas quanto as relações de emprego vão sendo recolocadas na mesa, através da revisão das políticas de proteção ao trabalho, em função do elevado índice de desemprego e em decorrência de uma forte crise econômica e política. Que afetou, principalmente, o setor hegemônico do sindicalismo, seu projeto político e os partidos a eles alinhados. (SANTANA, 2015).

Santana (2015) descreve que, frente a este cenário, os organismos sindicais, passaram a ter dificuldade em dar conta redução gradativa dos seus espaços de manobra, colocando em risco ações e conquistas desenvolvidas ao longo do século XX.

OS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS QUE REGULAM A FORMULAÇÃO DE NORMAS COLETIVAS

O ramo responsável pela regulação da organização sindical na representação dos trabalhadores e nas normas coletivas, o campo do direito do trabalho, é o direito coletivo do trabalho. A organização dos empregados em sindicato é traçada pelas normas coletivas de trabalho e funciona como um meio de solucionar as questões coletivas. Tendo- se, como base, princípios que regem o Direito do Trabalho, bem

como, os princípios especiais do direito coletivo para a condução, compreensão e atuação perante as normas trabalhistas (ROJAS; FARIA, 2017).

Neste contexto, diante da prevalência do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista, faz-se necessária uma análise acerca dos principais princípios que regem as normas coletivas, uma vez que, negociações coletivas, devem conduzir-se conjuntamente a esses princípios.

Para Delgado (2012) os princípios do direito coletivo do trabalho constroem-se em torno da noção de ser coletivo em face dos interesses que representam. E para ilustrar, Delgado divide esses princípios em e três grandes grupos.

A priori, classifica um rol de princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro, elencando entre eles: o princípio da liberdade associativa sindical do operário e o princípio da autonomia sindical, que garante uma emancipação das entidades sindicais, frente ao Estado (DELGADO,2012).

Para ele a observância de tais princípios “[...] viabiliza o florescimento das organizações coletivas dos trabalhadores, a partir das quais serão tecidas as relações grupais que caracterizam esse segmento jurídico específico.” (DELGADO, 2012, p.1385).

Haja vista que, o princípio da liberdade associativa sindical, estabelecido pela CRFB/1988 em seu artigo 5º, XX, ao estipular que: “[...] ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato” (BRASIL, 2018 d), postula a prerrogativa de sindicalização do empregado para sua livre vinculação ou desfiliação sindical, abrangendo, também, a liberdade na de criação e extinção dos sindicatos.

Todavia, Delgado (2012), preceitua a existência de práticas antissincais que, desestimulam a sindicalização e desgastam a atuação dos sindicatos, entrando em choque com o referido princípio. Como é o exemplo dos sindicatos de empresa, também conhecidos como “sindicatos amarelos”, nos quais o próprio empregador controla, ainda que indiretamente, o respectivo sindicato obreiro.

No que tange o princípio da autonomia sindical, para Delgado (2012), a partir da CRFB/1988 este ganhou corpo na ordem jurídica do Brasil. Segundo ele, a CRFB/1988 deu autonomia aos sindicatos, ao eliminar o controle político administrativo do Estado sobre a estrutura dos sindicatos, tanto na sua criação, quanto

na atuação destes, aumentando suas prerrogativas em questões judiciais e administrativas. Com reflexo na negociação coletiva e como no direito de greve (DELGADO 2012).

Contudo, a CRFB/1988 manteve o sistema corporativista da unicidade sindical, com a predominância da representação classista na justiça do trabalho, aliada a um sistema de financiamento compulsório e genérico de toda estrutura. Fato o qual, coloca em xeque a plenitude do princípio da autonomia sindical na ordem jurídica e política do País (DELGADO 2012).

Já no segundo grupo, Delgado, destaca os princípios que regem as relações estabelecidas entre os seres coletivos e obreiros empresariais, no âmbito da negociação coletiva. Colocando, por exemplo, neste grupo, o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, o princípio da equivalência dos contratantes coletivos e o princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas (DELGADO 2012).

Ele define que, o princípio da interveniência sindical na negociação coletiva faz com que os ajustes feitos informalmente entre empregador e empregado tenha caráter de mera cláusula contratual, não podendo instituir norma jurídica coletiva negociada. Tornando uma exigência a validade no processo negocial coletivo, o intervencionismo do coletivo institucionalizado (DELGADO 2012).

Quanto o princípio da equivalência dos contratantes coletivos, consoante o seu entendimento, este estabelece um estatuto jurídico semelhante entre os seres coletivos obreiros e empresariais, que proporciona um tratamento mais equilibrado entre as partes. (DELGADO 2012).

Já o terceiro, e último grupo, classificado por Delgado, é composto por princípios que tratam das relações e dos efeitos produzidos pelas normas do Direito Coletivo no universo e a comunidade jurídica, estando presentes princípios como o da criatividade jurídica da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada. (DELGADO 2012).

Princípios responsáveis, pois, pelos resultados normativos da negociação coletiva e pelo estabelecimento da sua validade e sua extensão no mundo jurídico. (DELGADO 2012)

Neste mesmo sentido, Teixeira (2007), também apresenta uma classificação com relação aos princípios que norteiam o Direito Coletivo do Trabalho e elencando elenca entre eles o princípio da boa-fé e ética na negociação coletiva, que se revelam na maneira pela qual as partes negociam.

Para ele, as negociações coletivas devem ser regidas. Sendo inerente o direito à informação diante da necessidade dos sindicatos conhecerem as reais condições da empresa e a capacidade do empregador em cumprir as exigências feitas pela categoria. (TEIXEIRA, 2007).

Teixeira (2007) também pondera sobre a observância obrigatória ao princípio da razoabilidade entre pleito dos trabalhadores e a contraproposta do empregador, para a composição de um acordo sensato visando a paz social. Posto que, as negociações coletivas devem ser pautadas pelo princípio da paz social, diante de uma trégua assumida pelas partes.

Desta forma, para ele, assim como, para Delgado (2012), quando as normas coletivas programam um padrão setorial de direitos superior ao padrão estatal aplicável e elevam os direitos trabalhistas em comparação ao padrão imperativo existente, não caracterizam uma afronta o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, uma vez que não há mitigação ao princípio da proteção do trabalhador, que por sua vez é inerente ao direito individual do trabalho.

Ou seja, conforme Delgado (2012), em que se pese adequação setorial negociada e a criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, estas não podem utilizadas como uma forma de concretização da renúncia de direitos de terceiros consolidados como absolutamente indisponíveis. Sob pena de restar caracterizada uma afronta ao princípio constitucional da dignidade humana, bem como a valorização mínima deferível ao trabalho.

Com isto, ele preceitua que, a fim de se constituir um patamar civilizatório mínimo perante uma sociedade democrática, tem prevalecido, de maneira geral, a imperatividade da norma estatal, preponderando de forma soberana, sem a viabilidade de supressão ou até mesmo restrição mediante negociação coletiva (DELGADO 2012).

Contudo, Delgado abre hífen “[...] salvo de a própria regra heterônoma estatal abrir espaço a interveniência da norma coletiva negociada” (DELGADO, 2012, p. 1343).

A PROPOSTA DE AUMENTO DE PODER DOS SINDICATOS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS X OS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO DE DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

Ao estabelecer a primazia do negociado sobre o legislado, a CLT reformada abriu espaço para interveniência da norma coletiva negociada, viabilizando a supressão e a restrição de direitos trabalhistas consubstanciados pelo Estado. O que vai em sentido oposto ao princípio da proteção do trabalhador.

Conforme Delgado (2012), esse princípio abrange essencialmente quase todos os princípios essenciais do Direito Individual do Trabalho, refletindo, assim, no Direito Coletivo do Trabalho. Tem por função a proteção jurídica da dignidade humana do trabalhador. Para Schiavi (2013) se caracteriza em nada menos que a própria razão de ser do Direito do Trabalho, como também, é um dos principais fundamentos Direito Constitucional.

Devendo ser, por esta razão, observada até mesmo em períodos de desemprego em alta, bem como, nos períodos de grande globalização, como forma de validar flexibilização do Direito do Trabalho. Por meio da garantia dos direitos fundamentais e sociais, entre eles: o direito ao trabalho, o direito à saúde o direito a um meio ambiente equilibrado e também ao lazer (SCHIAVI, 2013).

Desta forma, ao permitir a primazia da negociação coletiva sobre os direitos constituídos por lei, a reforma trabalhista pode vir a relativizar o próprio princípio da proteção do trabalhador e, conseqüentemente, da dignidade humana. Indo, com isso, contra a própria história do Direito do Trabalho.

Posto que, conforme Schiavi (2013), o Direito do Trabalho nasceu como uma forma de solucionar os problemas decorrentes da desigualdade entre o capital e o trabalho. Acarretados pela ampla liberdade econômica presente no século XIX, na qual predominava a livre exploração do trabalho, com a degradação do homem no ambiente de trabalho, através de constantes acidentes do exercício da atividade laborativa, baixos salários e jornadas de trabalho excessivas.

Práticas desumanas que fizeram o Estado intervir e regulamentar as relações de trabalho. Tendo como principal função a proteção jurídica do trabalhador conjuntamente a uma melhoria de sua condição social (SCHIAVI, 2013). Diante disto, a

fim de efetivar uma compensação da desigualdade desfavorável ao trabalhador, o princípio da proteção, nasceu de forma simultânea ao Direito do Trabalho, exercendo a função de proteger o empregado, diante de sua hipossuficiência na relação jurídica.

Este princípio, também, se subdivide em outros três princípios, sendo os quais: o da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador, que garante a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; o princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador, que garante, durante o contrato, a cláusula mais vantajosa ao trabalhador; e o princípio da interpretação *in dubio pro misero*, que dispõe sobre a interpretação mais favorável ao trabalhador (TEIXEIRA, 2016)

Ou seja, é em consequência do princípio da proteção ao trabalhador que é garantida, a supremacia da norma mais favorável ao trabalhador quando na ocorrência de um conflito de normas. (TEIXEIRA, 2016).

Contudo, tal princípio perderá, em parte, sua eficácia, dado que, diante da primazia do negociado sobre o legislado quando os acordos ou convenções coletivas versarem sobre as proposições do artigo 611-A da Lei n.º 13.467/2017, a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador deixará produzir seus efeitos quanto a esses assuntos, em detrimento do princípio da proteção do trabalhador que atribuiu a supremacia da norma mais favorável a ele. Ocasionalmente, desse modo, uma perda da garantia de proteção alguns direitos trabalhistas vitais a dignidade do trabalhador.

Para Teixeira (2016), o Direito do Trabalho sob regência do princípio da proteção, diferentemente do Direito Comum, não adota um sistema de hierarquia das normas, mas sim um modelo de hierarquia e dinâmica das normas. Valendo-se da aplicação prioritária de uma norma fundamental, salvo disposição em contrário, será a mais favorável ao trabalhador.

Este princípio é uma diretriz a ser observada na esfera do direito trabalhista e em obediência a igualdade previsto no artigo 5º da CRFB/88, tem como principal objetivo a proteção do trabalhador diante do desequilíbrio jurídico e econômico na relação de emprego, lendo-se em conta que, o empregador é economicamente mais forte ao possuir os meios de produção. (CALVACANTE, 2016).

Em função da força normativa do princípio da proteção, a flexibilização dos direitos trabalhistas, mediante as convenções e acordos coletivos de trabalho, deve observar à criação de direitos que visem à melhoria das condições sociais dos

trabalhadores, para garantir com isso primazia da dignidade humana nas relações de trabalho.

Desta forma, a atuação do princípio da proteção, mediante a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, funciona como garantia de que, a flexibilização dos direitos trabalhistas, ao se estabelecer uma norma através da negociação coletiva, não seja prejudicial ao trabalhador, a ponto de priva-lo de direitos garantidos em lei.

Haja vista que, para Delgado (2016, p. 67), a flexibilização dos direitos trabalhistas vem como uma diminuição da imperatividade das normas jurídicas ou amplitude de seus efeitos:

A possibilidade jurídica, estipulada por uma norma estatal ou por uma norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do direito do trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas jurídicas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com a autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.

Já para Oliveira (2006, p. 402): “há a possibilidade de o legislador ordinário prever outros direitos aos trabalhadores, abrindo portas à flexibilização, sem prejuízos ao trabalho”. Ou seja, a flexibilização, através de negociação coletiva, apesar de possível, não pode ser um processo de precarização dos direitos trabalhistas e por isso, deve ser instituída em observância aos princípios que norteiam o Direito do Trabalho.

Oliveira (2006) entende que, a flexibilização não pode ser confundida com uma desregulamentação dos direitos dos trabalhadores, em decorrência de uma total ausência da proteção social do Estado, ao admitir que a regulamentação das relações de trabalho, seja realizada de forma ampla pela autonomia privada.

Posto isto, a superioridade as negociações coletivas sobre o legislado nas matérias previstas no artigo 611-A da CLT, vai em sentido oposto ao princípio da proteção e, conseqüentemente, princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Pois, permite que a negociação prevaleça, independentemente de ser esta, mais prejudicial ao trabalhador do que a própria legislação estatal. Cedendo, a autonomia privada, a possibilidade de mitigação de direitos, legalmente constituídos, mais benéficos a classe trabalhadora.

Logo, diante da imposição do poder econômico dominante e da crise de representação, vivida pelos sindicatos brasileiros, estes podem, nos acordos firmados em negociações coletivas, promover a renúncia de direitos e sujeitar os trabalhadores a condições inferiores às garantidas por lei. Hipótese a qual, se esquivada da observância da desigualdade existente entre empregador e empregado, trazendo, com isto, desequilíbrio às relações de emprego e conseqüentemente a proteção à dignidade humana no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O exposto artigo foi elaborado através do estudo de um tema de grande relevância social e jurídica, em virtude da enorme e atual discussão em torno da lei aprovada, uma vez que, a mesma traz consigo mudanças no Direito do Trabalho e na sociedade como um todo. Entre elas, a valorização das negociações coletivas.

Conforme explanado, para doutrina trabalhista, a negociação coletiva possui um caráter instrumento de autocomposição democrático, através do qual os sindicatos representativos estipulam condições de trabalho, juntamente com os empregadores, para assim regular as relações de trabalho.

Sendo assim, as negociações coletivas devem ser conduzidas, juntamente, aos princípios que regem o Direito Coletivo do Trabalho, como por exemplo, os princípios da interveniência sindical, da equivalência dos contratantes coletivos e o princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas.

Do mesmo modo, devem se pautar na observância dos princípios basilares do Direito Individual do Trabalho, entre eles, o princípio da proteção do trabalhador, a fim de resguardar a dignidade humana nas relações de trabalho.

Posto isto, não obstante a intenção governamental, mediante a reforma trabalhista, em trazer mais segurança jurídica, quanto o que for negociado entre as partes, atribuindo a primazia do negociado sobre o legislado, no que tange as matérias elencadas no artigo 611-A, da CLT. A radical mudança na legislação, que antes outorgava as convenções coletivas força de lei, vem sendo duramente criticada por órgãos e entidades de grande prestígio no meio jurídico e na esfera trabalhista, que contestam a constitucionalidade, dessa valorização das negociações coletivas.

A reforma confere mais autonomia aos sindicatos brasileiros que, para muitos autores, em decorrência das alterações nas relações do mercado de trabalho e do alto número de desemprego, vem passando por serias dificuldades para se reorganizar. Acarretando uma verdadeira crise de representatividade sindical, com a consequente queda nas taxas de filiação e em grande parte dos seus espaços de manobra.

Com isto, pode-se concluir que a valorização das negociações coletivas, pós reforma trabalhista, traz consigo consequências que serão medidas em estudos futuros. Pois, ao empregar uma maior autonomia as entidades sindicais em crise, mediante a primazia do negociado sobre a lei, acaba por admitir, a possibilidade de renúncia de direitos que visam proteção jurídico-laboral.

Indo em contrariedade a primazia da norma mais favorável ao trabalhador. Ao carregar consigo a possibilidade de sujeição dos trabalhadores a condições de trabalho inferiores as asseguradas pela lei estatal e aos direitos constitucionalmente garantidos. Ferindo, pois, de maneira direta o princípio da proteção do trabalhador, ao suscitar um risco aos direitos sociais já alcançados por eles.

REFERÊNCIAS

ANPT – Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, et al. **Nota técnica plc 38/2017 – reforma trabalhista aspectos de inconstitucionalidade e de antijuridicidade**, 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tcnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

ANTUNES, Ricardo. SILVA, Jair Batista da. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Cad. CRH** [online]. 2015, vol.28, n.75, pp.511-527. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792015000300005>>. Acesso em: 09 mar. 2018.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho, reestruturação produtiva e os desafios do sindicalismo e dos movimentos sociais no brasil. In: **Revista Brasil Urbano**. 2 ed. Editora Mauad. Cap. 3. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=1NacCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT73&dq=Trabalho+sindicalismo+e+dos+movimentos+sociais+no+brasil.&ots=UqQn0XgEDy&sig=Zf7eFNgnvNPJk5G2Cvyk7bLp8CPM#v=onepage&q=Trabalho%20sindicalismo%20e%20dos%20movimentos%20sociais%20no%20brasil.&f=false>>. Acesso em: 26 abr. 2018.

BOITO Jr., Armando. MARCELINO, Paula, O SINDICALISMO DEIXOU A CRISE

PARA TRÁS? um novo ciclo de greves na década de 2000. **Caderno CRH [enlinea]** 2010. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=347632181008>> ISSN 0103-4979. Acesso em: 22 mar. 2018.

BRASIL a. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei de n.º 6787 de 2016**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016>. Acesso em: 20 abr. 2018.

_____ b. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 20 mar. 2018.

_____ c. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 02 abr. 2018.

_____ d. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 02 abr. 2018.

_____ e. Tribunal Superior do Trabalho, **Documento de considerações jurídicas acerca do Projeto de Lei na Câmara n. 38/2017**, 2017. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/trabalhista-reforma-tst.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2018.

CAMPOS, André Gambier. **Dilemas do trabalho: Sindicatos no Brasil hoje**. Texto para Discussão, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), N. 1959. Brasília, 2014. Disponível em: <<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/121665/1/797119957.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2018.

OAB. Ordem dos Advogados do Brasil. Conselho Federal. **Parecer sobre o projeto de lei da reforma trabalhista, aprovado na Câmara dos Deputados (PL 6787/2016 – Câmara Federal e PLC 38/2017 – Senado Federal)**. Proposição n. 49.0000.2017.004049-7/COP, 2017. Disponível em: <<http://s.oab.org.br/arquivos/2017/06/reformatrabalhistapreliminaresinconstitucionalidades.pdf>>. Acesso em 20 abr. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, estado democrático de direito e negociação coletiva trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: Vol. 6, n. 57 (fev. 2017). Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/102456/2017_rev_trt09_v06_n057.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 02 abr. 2018.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª edição. São Paulo: LTr, 2012.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª edição. São Paulo: LTr, p. 67, 2016.

GARCIA, Welington Castilho. **Análise crítica da organização sindical brasileira à luz dos princípios de liberdade sindical da OIT**. Dissertação de mestrado. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, p. 67. São Paulo, 2014. Disponível em:

<<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22052015-105329/en.php>>.

Acesso em: 29 abr. 2018.

JANUZZI, Adriano. MAGALHÃES, Aline. A função social da negociação coletiva como instrumento democrático de criação de direitos trabalhistas: história, contextualização, comum acordo e desafios. **Revista Publius**. Ed. Eufma. V.1, n.1, p. 2-3, jan./jun. 2014. Disponível em: <<http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/rpublius/article/view/3293/1324>>. Acesso em: 16 abr. 2018.

OLIVEIRA, Rosa de Fátima Barbosa de. Os princípios do Direito e a flexibilização das normas trabalhistas. **Revista THEMIS da Escola Superior de Magistratura do Estado do Ceará**. V. 4. n.2, p.401-402, p. 402. Jul./dez. 2006. Disponível em: <<http://revistathemis.tjce.jus.br/index.php/THEMIS/article/view/264>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

ROJAS, Márcia Luciane; FARIA, Heraldo Felipe de. **Relações coletivas do trabalho: implicações atuais acerca da efetividade de direitos**. [S.l.], v. 11, n. 1, jun. 2017. ISSN 2237-8588. Disponível em: <<http://www.ienomat.com.br/revista2017/index.php/judicare/article/view/22>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

SILVA, Paulo Renato Fernandes da. A crise do sindicato no Brasil em uma perspectiva kantiana. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 19, n. 20, p. 149-162, p.151, nov. 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/85645/2015_silva_paulo_crise_sindicato.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 abr. 2018.

SCHIAVI, Mauro. **Proteção jurídica à dignidade da pessoa humana do Trabalhador**. 2013. Disponível em: <http://www.lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/protecao_juridica.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2018.

TEIXEIRA, Jordana Scheffer. **O princípio da proteção no direito do trabalho e uma breve análise de seus subprincípios**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Direito. Curso de especialização em Direito do Trabalho. 2016. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/156330>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

TEIXEIRA, Marcia Cunha. **A negociação coletiva de trabalho no serviço público**. 2007. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. doi:10.11606/D.2.2007.tde-13122007-114804. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13122007-114804/pt-br.php>>. Acesso em: 22 mar. 2018.

VIANA, Marcio Túlio. Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho - 3ª região**, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p. 101-121. jan./jul. 2009. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/marcio_tulio_viana.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2018.