**ACORDO COLETIVO ESPECIAL: Uma abordagem sobre novo instrumento de negociação coletiva do trabalho**

 **Francisca Neirilane Roques Nascimento 1**

**Vanessa Safira Santana Eufrásio ²
George Wentony Fonteles de Morais³**

**RESUMO**

Com o fim da ditadura militar, desenvolveu-se no Brasil a partir da década de 80, o chamado “novo sindicalismo”. O período rompeu com o modelo sindical controlado pelo Estado, o que foi impulsionado pelas atividades dos trabalhadores, culminando com a autonomia sindical inaugurada com a Constituição de 1988. Diante desse quadro, destaca-se um anteprojeto de lei que se encontra em tramitação na Câmara dos Deputados, cujo objetivo é criar condições jurídicas para que sindicatos profissionais e empresas possam estabelecer, de forma voluntária e democrática, normas sindicais e trabalhistas. O instrumento trazido pelo anteprojeto para viabilizar tal negociação chama-se Acordo Coletivo com Propósito Específico ou Acordo Coletivo Especial (ACE). O presente trabalho objetiva, então, apresentar as inovações trazidas pelo anteprojeto, como as partes legítimas da negociação, a criação do Comitê Sindical de Empresa, os requisitos do ACE, sua vigência e, a principal novidade, a adequação da aplicação das leis. Como será visto a seguir, esta última é a que tem suscitado maiores discussões, tendo defensores e opositores. Serão apresentadas, assim, as repercussões positivas e negativas apontadas por ambos os lados, e de que forma tais aspectos influirão no tecido produtivo, bem como a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalhoà luz da Reforma Trabalhista Lei 13. 467/2017.

**Palavras Chaves:** Direito coletivo do trabalho. Negociação coletiva. Novo sindicalismo. Acordo coletivo com propósito específico. Reforma trabalhista Lei 13.467/2017.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1 **Francisca Neirilane Roques Nascimento**, aluna concluinte do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade Luciano Feijão, semestre 2020.1, e-mail:

² **Vanessa Safira Santana Eufrásio**, aluna concluinte do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade Luciano Feijão, semestre 2020.1, e-mail: vanessasafira10@hotmail.com

³ **George Wentony Fonteles de Morais**, aluno concluinte do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade Luciano Feijão, semestre 2020.1, e-mail:

# **INTRODUÇÃO**

O presente estudo tratará de um anteprojeto de lei, atualmente em tramitação na Câmara dos Deputados, que introduz no ordenamento jurídico brasileiro um novo instrumento, o Acordo Coletivo com Propósito Específico, também chamado de Acordo Coletivo Especial (ACE).

O anteprojeto tem como objetivo criar condições jurídicas para que sindicatos profissionais e empresas possam estabelecer, de forma voluntária e democrática, normas sindicais e trabalhistas.

Para a melhor compreensão do novel instituto será necessário que, primeiramente, se faça uma pequena digressão acerca da evolução do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil, visto que o ACE está intimamente ligado ao contexto coletivo/sindical. Entre as fases do sindicalismo brasileiro, destacam-se o anarcossindicalismo, o corporativismo estatal, a autonomia sindical e o neocorporativismo. Logo depois, será feita uma breve exposição do conceito de negociação coletiva e dos diplomas negociais atualmente existentes na legislação do país, quais sejam a Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo de Trabalho.

Após a contextualização, serão apresentados os precursores do referido anteprojeto, ou seja, será mostrado o ambiente político-econômico no qual foi desenvolvido o instituto. A seguir, serão mostradas as inovações trazidas pelo anteprojeto, como as partes legítimas da negociação, a criação do Comitê Sindical de Empresa, os requisitos do ACE, sua vigência e, a principal novidade, a adequação da aplicação das leis.

Esta última inovação é a que tem suscitado os maiores debates, pois o anteprojeto autoriza que o que for acordado entre a empresa e o respectivo sindicato profissional – através do Comitê Sindical de Empresa se sobreponha ao legislado. Isto significa que, por meio do ACE, as partes poderão estipular o aumento ou a redução dos direitos dos trabalhadores previstos na legislação laboral, desde que respeitado o art. 7º da Constituição da República, que consagra os direitos sociais.

Nesse sentido, ante a enorme discussão que o instituto tem causado entre as categorias econômicas e profissionais de todo o país, serão apresentadas as prováveis repercussões do ACE nas relações de trabalho. Primeiro, serão analisados os aspectos apontados pelos defensores do instituto como positivos, dentre os quais se destacam: a segurança jurídica aos acordos existentes uma vez que esse tipo de acordo já é uma realidade em diversas empresas da região do ABC paulista; o avanço econômico, segundo o argumento de que a legislação laboral é obsoleta e não foi capaz de acompanhar o desenvolvimento econômico do país; o fortalecimento do movimento sindical – pois, para a celebração do acordo, o índice de sindicalizados na empresa deve ser superior a 50% do total dos trabalhadores; redução das demandas trabalhistas – já que, com o incremento do diálogo, as divergências entre empregado e empregador serão resolvidas no âmbito da própria empresa; participação do Ministério do Trabalho-responsável pelo credenciamento do sindicato profissional à celebração do ACE.

Diante do contexto apresentado, serão mostradas as críticas ao anteprojeto, ou seja, os aspectos negativos que provavelmente resultarão da implementação do instituto ao ordenamento jurídico brasileiro. A problemática refere-se se à flexibilização das normas trabalhistas trará redução dos direitos dos trabalhadores, paradoxalmente apontada como necessária para o benefício dos mesmos?

Nesse sentido, a pesquisa foi desenvolvida a partir de uma revisão de literatura, apresentando como método a interpretação de doutrinas e artigos envolvidos com o tema em estudo. E tem como problemática, através da literatura selecionada: se a Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017 trouxe alguma imposição à convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho?

#  Por se tratar também da técnica revisão de literatura, os dados foram coletados através de levantamento bibliográfico, doutrinas e artigos científicos já disponíveis na internet.

# **1 ACORDO COLETIVO DO TRABALHO**

# **1.1 Características**

A matéria em estudo é atualmente denominada pela doutrina pelas expressões “direito coletivo do trabalho” e “direito sindical”. Esta, com caráter subjetivista, destaca um dos sujeitos da relação coletiva de trabalho o sindicato, entretanto, é restritiva, uma vez que existem institutos coletivos trabalhistas que não passam, necessariamente, pelo sindicato, como as greves selvagens e a representação dos trabalhadores na empresa. Já a denominação “direito coletivo do trabalho” (BARROS; DELGADO, 2017, p. 137) é mais abrangente e, portanto, mais precisa, indicando as relações coletivas no âmbito do trabalho, tendo caráter objetivista.

No âmbito doutrinário, discute-se a respeito da autonomia do direito coletivo do trabalho. Há quem entenda que este ramo seja dotado de autonomia científica, destacando-se do Direito do Trabalho que compreenderia somente o direito individual do trabalho por apresentar um conjunto próprio de regras, princípios e institutos jurídicos. Por outro lado, o entendimento majoritário é que este seja apenas um dos ramos do direito laboral, ao lado do direito individual trabalhista. Amauri Mascaro (2016, p. 27) prevê a possibilidade de que, no futuro, o direito jus coletivo se destaque do direito do trabalho, assim como ocorreu com o direito previdenciário. Maurício Godinho (2017, p. 120), também negando a autonomia científica da matéria, defende uma autonomia meramente relativa, uma vez que as regras e os princípios próprios deste “complexo especializado do Direito” interagem de forma permanente com o restante do Direito do Trabalho.

Ao se contrapor o direito individual do trabalho e o direito coletivo do trabalho, tem-se que o primeiro regula a relação contratual entre empregado e empregador, individualmente considerados, cujos interesses são concretos, enquanto o segundo pressupõe a relação dos indivíduos em função de uma coletividade profissional, em que estão em jogo interesses abstratos do grupo.

**1.2 Origem e evolução no Brasil**

Assim como o Direito do Trabalho, o Direito Coletivo se originou na época liberal, como um produto da sociedade capitalista. É claro que ao longo da história é possível investigar diversos tipos de agrupamentos humanos, mas nenhum deles pode ser comparado ao sindicato e ao movimento social que lhe é próprio, o sindicalismo.

Na Antiguidade Clássica e na Idade Média já existiam grupos sociais, como os colégios romanos e as corporações de ofício, respectivamente, agregando pessoas de acordo com as singularidades profissionais, que não se equiparam aos sindicatos, dada a diversidade de seus fins. Os colégios romanos eram grupos de socorro mútuo, com caráter religioso, as corporações de ofício visavam o monopólio da profissão, finalidades essas totalmente diversas das dos sindicatos, que têm por escopo determinar a melhoria das condições de trabalho, assistência aos integrantes da categoria e a defesa de seus interesses. (BARROS, 2017, p. 129).

Com a crise do regime gremial europeu, inaugura-se um individualismo exacerbado, que culminou com a própria criminalização da prática de atos sindicais (DELGADO, 2017, p. 1373) e o aparecimento das coalizões. (BARROSO, 2018, p. 26). Logo após, houve uma fase de tolerância, seguida da fase de reconhecimento do direito de associação, momento de maior “sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, nos planos individual e coletivo” (DELGADO, 2017, p. 133). Por fim, sob o fenômeno da constitucionalização do Direito do Trabalho, os direitos de associação e sindicalização se tornaram verdadeiros princípios democráticos.

Diferentemente da Europa, o movimento sindical no Brasil foi mais lento devido a diversos fatores, entre eles a recente abolição da escravatura, o trabalho servil em uma economia agrícola e a necessidade de trazer imigrantes para substituir o trabalho escravo. Os autores não são unânimes quanto à classificação dos períodos por que passou o movimento sindical brasileiro. Delgado (2017, p. 137), por exemplo, faz menção aos marcos principais da evolução sindical no Brasil – 1930 e 1988. No presente trabalho, será adotada a classificação de Barroso (2018, p. 26) que, por levar em conta principalmente a atividade do poder público sobre as entidades, configura-se mais didática.

As dimensões continentais do Brasil e preponderância da atividade agrícola em fins do século XIX foram condições que retardaram o “surgimento dos fatores de onde emana o espírito sindical” (SÜSSEKIND, 2018, p. 33). A revolução industrial ainda não havia chegado ao país. Tanto isto é verdade que o primeiro regulamento sindical dedicava-se à sindicalização rural. (Decreto nº 979 de 1903).

Não é possível a inserção dos trabalhadores na dinâmica do sistema capitalista num cenário agrícola, com parque industrial incipiente. Assim, enorme contribuição foi dada pelos imigrantes trazidos da Europa para substituir o trabalho escravo, recém-abolido, os quais já possuíam uma cultura de reivindicação, de origem industrial.

Como lembra Barroso (BARROSO, 2018, p. 61), não havia um ambiente político propício à defesa dos interesses de classes, tendo em vista a completa dependência dos trabalhadores aos patrões que reprimiam violentamente os movimentos organizados discordantes das ordens patronais. Por isso, das inexpressivas associações da época, inicialmente se destacam a Liga Operária e União Operária. (BARROS, 2017, p. 122).

O aspecto ideológico foi, também, imprescindível para a caracterização do período. A denominação “sindicalismo revolucionário” advém da formação anarquista de Bakunin e Proudhon visando à abolição do regime capitalista, e socialista de Marx, Lênin e Trotsky dos sujeitos que constituíam os movimentos operários, por influência europeia. Para alcançarem suas finalidades, tais sindicatos utilizavam violência e greve. (SÜSSEKIND, 2018, p. 338).

A conjugação de todos esses fatores, geográficos, econômicos, políticos e ideológicos, leva à conclusão de que os sindicatos existentes não configuravam organizações capazes de lutar, com êxito, pela conquista de direitos já reconhecidos na maioria dos países civilizados.

A crise de 1929 e a derrocada da hegemonia do segmento agroexportador de café contribuíram para a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, em 1930, e um sindicalismo sob o controle total do poder público.

A breve experiência de autonomia, com a Constituição de 1934, que proporcionava a pluralidade sindical não chegou a ser consolidada(BARROSO, 2018, p. 65), sendo substituída pelo corporativismo estatal, especialmente a partir da outorga Carta de 1937 e a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943. No lugar da pluralidade, institui-se o sindicato único. (BARROS, 201, p. 123).

A partir de Vargas, o país deu um salto em seu processo de industrialização, o que criou um ambiente favorável ao desenvolvimento de movimentos sindicais, representando interesses profissionais e econômicos. Em 1930, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio que, a partir de 1937, passou a controlar as atividades coletivas, atribuindo a elas, nesse período, funções públicas delegadas(PAMPLONA FILHO, 2017, p. 21), ou seja, agiam como agentes do Estado. Para que fosse atribuído às associações profissionais o título de “sindicatos” era necessária a outorga do Ministro de Estado através da carta de reconhecimento ainda hoje prevista no art. 520 da CLT, embora não recepcionada pela Constituição de 1988, em virtude da liberdade sindical consubstanciada no art. 8º – tendo por base o enquadramento sindical.

Para Hugo Cavalcanti Melo Filho (2018, p. 22), a concepção corporativa do Estado brasileiro pretendia ser uma “terceira via” ente o comunismo e o liberalismo, configurando-se como “antídoto às desordens do liberalismo, ao estatismo e à luta de classes”. Isso colocaria o Estado como parte da composição dos interesses antagônicos entre o capital e o trabalho, num sistema não de conflito, mas de cooperação. O resultado é a transformação do movimento operário em mera “engrenagem do poder capitalista, inclusive em sua capacidade de se opor a ele e de limitá-lo” (BARROSO, 2018, p. 24). O período se caracteriza, assim, por um “sindicalismo de Estado”, segundo denominação de Süssekind. (2018, p. 340).

A ditadura militar, a partir de 1964, não mudou a estrutura sindical brasileira. Apenas no fim da década de 70 é que os trabalhadores organizados desenvolvem inúmeras atividades contrárias ao modelo controlado pelo Estado, haja vista o período de abertura política, culminando com o aparecimento das centrais sindicais a partir de 1983 – período chamado de “novo sindicalismo”. (BARROSO, 2018, p. 67).

A constituição de 1988 provocou o desatrelamento formal das entidades sindicais ao Estado, não sendo mais necessário qualquer ato administrativo do Executivo para a criação das entidades de classe. (BARROSO, 2018, p. 68). Barroso destaca que essas mudanças são apenas conjunturais, já que a estrutura básica da organização sindical foi mantida, como o sindicalismo único e por categorias e, também, a contribuição compulsória. Para o autor, o modelo sindical brasileiro é *sui generis*, ou híbrido, pois, de um lado, não oferece ampla liberdade sindical e, de outro, existe sem interferências do Estado.

Destaque-se que não existe no Brasil a liberdade sindical estabelecida nos moldes da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – ainda que não ratificada pelo país – pois o próprio inciso I do art. 8º da vigente Carta Política condiciona o registro da entidade sindical em órgão competente, perpetuando a unicidade sindical. (SÜSSEKIND, 2018, p. 347).

 Como a criação do sindicato é espontânea e assegurada constitucionalmente, apesar dos limites e contradições, diz-se que existe autonomia sindical.

Também há autonomia na gestão administrativa da entidade, que fica a cargo de seu estatuto, tendo a Constituição vedado qualquer interferência ou intervenção nas organizações sindicais por parte do Estado.

A fase da autonomia sindical inaugurada com a Constituição de 1988 parece que vem seguindo um caminho inverso, não de condução para a plena liberdade, mas sim de um novo corporativismo, em que o Estado ratifica a sua vontade política e ideológica de controle da atividade associativa, principalmente sobre as organizações profissionais, inclusive no tocante à administração e funções. (BARROSO, 2018, p. 36).

Segundo Barroso(2018, p. 36), o pretendido consenso entre os sujeitos do tecido produtivo – Estado, empregadores e empregados se faz presente como um novo controle social, tendo o poder público como artífice, aumentando de maneira “mais sutil ou mesmo subliminar, o controle estatal sobre as atividades e entidades sindicais”. Ou seja, há o retorno da função colaboracionista não aplicável às entidades de base, mas sim, às entidades de cúpula – as centrais sindicais – legalizadas pela lei nº 11.648/08. (BARROSO, 2018, p. 72-73).

**1.3 Negociação Coletiva**

De acordo com Barros (201, p. 125), “negociação coletiva é modalidade de autocomposição de conflitos advinda do entendimento entre os interlocutores sociais”. Outras formas de autocomposição podem ser observadas na prática, como a conciliação, a mediação e a arbitragem, mas a Constituição vigente somente considera obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas (art. 8º, VI).

A democracia é fator vital das relações de trabalho, por isso mesmo não podem prescindir do “princípio básico da autonomia coletiva, característica que se consagra e se afirma através da Negociação Coletiva” (BORBA, 2018, p. 121-137). O diálogo social se consagra, então, como um instrumento indispensável à consecução da justiça social.

Para Süssekind (2018, p. 423), o êxito da negociação coletiva depende de três fatores: garantia da liberdade e da autonomia sindical; razoável índice de sindicalização do grupo representado; e espaço para a complementação e suplementação do sistema legal de proteção ao trabalho destaque-se que este espaço se reduz pela ampliação da intervenção do Estado nas relações de trabalho.

O autor ainda destaca que tal negociação vem sendo prejudicada pelo enfraquecimento dos sindicatos, em quase todos os países, resultante da crise gerada pela globalização da economia e o endeusamento das leis do mercado.

No mesmo sentido, para Vianna (2017, p. 320-368), a negociação coletiva, “velha bandeira dos trabalhadores, agora é defendida com ardor crescente pela classe empresarial”, mostrando-se “tão importante que já não é vista como simples complemento da lei, mas virtualmente como a sua sucessora. O problema é a outra metade do discurso, que permanece oculta”. Assim, “quando falam em ‘negociação’, trabalhadores e empresários sonham coisas diferentes: aqueles tentam valorizar e fortalecer o sindicato, dando-lhes mais representatividade; estes se aproveitam de sua crise e apostam nela”.

De acordo com a lição de Gunther (2016, p. 275-296) é possível colocar o fenômeno da negociação coletiva trabalhista como realizador de dois movimentos importantes. O primeiro deles, como realizador de pacificação social, contribui para o fim do conflito. O segundo é sua capacidade criadora de normas jurídicas para regular as relações entre os trabalhadores e as empresas, adaptando a realidade mutante com regramentos estabilizadores da atividade produtiva. É exatamente este segundo sentido que será focado adiante.

A CLT define a Convenção Coletiva de Trabalho como sendo O acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho (art. 611). (BRASIL, 1943).

A convenção coletiva configura-se em um instrumento que resulta de negociações entre entidades sindicais – seja dos empregados, seja dos respectivos empregadores. Ou seja, “envolve o âmbito da categoria” (DELGADO, 2017, p. 139), o que manifesta seu caráter coletivo e genérico.

# Embora tenham origem privada, as convenções criam regras jurídicas autônomas, a saber, preceitos gerais, abstratos e impessoais, correspondendo à noção de lei em sentido material. Formalmente, são acordos de vontade entre sujeitos coletivos sindicais. Por isso, segundo Delgado (2017, p. 139), guardam na sua conformação estrutural “dubiedade instigante: são contratos sociais, privados, mas que produzem regra jurídica – e não apenas cláusulas obrigacionais”.

A CLT, igualmente, conceitua o Acordo Coletivo Especial no art. 611, §1º:

É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho. (BRASIL, 2017)

Nesse caso, diferentemente da convenção coletiva, o acordo é celebrado, de um lado, por uma ou mais empresas, e de outro, pelo sindicato profissional, que poderá ser substituído pela federação ou confederação do respectivo ramo da economia, caso a categoria não esteja organizada em sindicato. Tem, portanto, âmbito de abrangência mais restrito que o da convenção coletiva, não obrigando empresas não convenentes, nem trabalhadores desta, ainda que se trate da mesma categoria econômica e profissional.

A Constituição considera obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI, CF/88), entretanto para o texto consolidado não é necessária a presença do sindicato no polo empresarial de contratação. Este impasse foi solucionado pela doutrina e pela jurisprudência, de forma que hoje já se pacificou o entendimento de que a carta política não se referiu ao sindicato dos empregadores, mas apenas à entidade sindical obreira. A justificativa adotada preceitua que o empregador já é um ente coletivo por natureza, não dependendo do sindicato para manifestar sua vontade a uma coletividade, ao passo que “os trabalhadores somente adquirem essa qualidade mediante sua atuação coletiva” (DELGADO, 2017, p. 134). Isso significa que não houve invalidação do instituto a partir da vigência da Constituição de 1988.

Tanto o acordo, quanto a convenção coletiva são instrumentos formais, solenes, necessariamente lançados por escrito, tendo, ambos, duração máxima de dois anos (art. 614, §3º, CLT).

Por fim, é salutar que se destaquem os efeitos jurídicos dos diplomas negociais coletivos. Os dispositivos obrigacionais (cláusulas contratuais) têm meros efeitos *inter partes*, enquanto os preceitos normativos (regras jurídicas) têm efeitos *erga omnes*, respeitadas as fronteiras da respectiva representação e base territorial (DELGADO, 2017, p. 147).

**1.4 Hierarquia entre normas autônomas e heterônomas**

Hierarquia normativa é “a circunstância de uma norma encontrar sua nascente, sua fonte geradora, seu ser, seu engate lógico, sua fundamento de validade, numa norma superior” (TEMER, 2015, p. 146). Assim, sendo o ordenamento jurídico um sistema, a Constituição seria tal “norma superior”, da qual deriva o fundamento de validade das demais normas.

O direito laboral, entretanto, ao contrário dos demais ramos do direito, ousa subverter a sequência hierárquica em diversas situações. Exemplo típico acontece quando se aplica a norma mais favorável ao trabalhador, em consequência do princípio da prevalência da norma mais favorável, não importando sua posição hierárquica e sim seu conteúdo mais benéfico (PIAS, 2018, p. 19).

Nesse sentido, no direito do trabalho, “a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo a seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo justrabalhista” (DELGADO, 2017, p. 141). Dessa forma, não há uma contradição inconciliável entre as regras heterônomas estatais e regras autônomas privadas coletivas.

Pelo fato de serem mais flexíveis e variáveis que as normas da hierarquia do Direito Comum, as normas laborais apresentam maiores dificuldades aos seus operadores, no sentido de identificarem a norma mais favorável ao trabalhador. A fim de resolver esse problema, surgiram duas teorias: da acumulação e do conglobamento.

Em síntese, na teoria da acumulação, as normas serão cotejadas, estabelecendo-se critérios quantitativos e qualitativos de elementos mais favoráveis ao trabalhador – de forma específica – que deverão prevalecer na aplicação da norma. Já na teoria do conglobamento, haverá a comparação entre as normas definidas, em verificação de qual será a mais favorável ao trabalhador, no seu contexto geral e não específico (BARROSO, 2018, p. 238).

**2 ANTEPROJETO DE LEI DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO COM PROPÓSITO ESPECÍFICO**

# O Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico também chamado de Acordo Coletivo Especial (ACE) foi constituído por um anteprojeto de lei elaborado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista com a finalidade essencial de que o negociado se sobreponha ao legislado.

# Para a compreensão mais ampla do Acordo Coletivo Especial é preciso que seja apresentado o contexto político, econômico, social, cultural e jurídico das últimas décadas, a fim de que se entendam os motivos que levaram à criação do novel instituto.

**2.1 Precursores**

# O corporativismo que regeu o sistema sindical brasileiro desde a Era Vargas foi aos poucos sendo substituído pelo “novo sindicalismo (BLASS, 2017, p. 33-50)”, que começou a se desenvolver com o fim do regime militar e maturou-se nas décadas de 70, 80 e 90. A transição do velho para o novo sindicalismo ocorre devido à ação mais ativa das bases, ao se aproximarem dos trabalhadores representados com a chamada “política de chão de fábrica” , de forma a se desenvolver como movimento, afastando-se do modelo institucional imposto pelo enquadramento sindical a intervenção direta do Estado no funcionamento interno dos sindicatos, o que foi revogado tacitamente pelo art. 8º da Constituição da República de 1988.

# A década de 80 é marcada pelo início do processo de reestruturação da produção industrial no Brasil, a qual adquiriu a forma mais completa na década de 90 e de 2000. Tais períodos tiveram dinâmicas diferentes não só em relação ao processo de reestruturação em si, mas especialmente com relação aos condicionantes das relações de trabalho, quais sejam: políticos – tendo em vista transição democrática; econômicos – marcados pela crise recessiva e inflacionária, bem como pela adoção de diversos planos econômicos; sociais e culturais – pelas mudanças nas estruturas sociais e de classes; e, por fim, jurídicos – nos valores e normas incorporados pelas pessoas (NOGUEIRA, 2018, p, 22).

# O sindicalismo brasileiro, na década de 80, alcançou em seu auge relações de confronto com o lado do capital, primeiramente devido ao modelo recessivo adotado pelo país, com a queda do PIB, que fez com que as taxas de desemprego se elevassem a um patamar nunca antes registrado, e, em segundo lugar, com a política de abertura comercial, as empresas tiveram de introduzir inovações tecnológicas a fim de corresponder à altura da concorrência Constitucional (MARINS, 2017, p. 10). Dessa forma, as novas formas de organização do trabalho e a ideia de flexibilização agravaram a crise do mercado de trabalho.

# Em maio de 1995, começo do primeiro mandato do governo Fernando Henrique Cardoso, foi deflagrada a greve dos petroleiros, aliados aos eletricitários, previdenciários, servidores da telefonia e aos docentes e funcionários de Universidades Federais. O movimento paredista teve como fundamento o descumprimento de acordos coletivos firmados entre empresas e várias categorias do funcionalismo público, suas principais reivindicações eram: a reposição das perdas salariais, reajustes mensais, reintegração de servidores demitidos desde 1985 e a retirada do Congresso de emendas sobre a Reforma Constitucional (MARINS, 201, p. 10).

# Ao decidir sobre a greve, o TST julgou-a abusiva e puniu com fervor os sindicatos cujos trabalhadores não voltassem imediatamente ao trabalho, decretando multa- diária de cem mil reais. Com base nessa decisão, o governo ordenou a ocupação de quatro refinarias pelo exército ao mesmo tempo em que as empresas suspenderam o pagamento aos grevistas. Essa atitude autoritária e repressiva do governo tinha como objetivo principal atingir o cerne do movimento sindical.

 Muitas manifestações ocorreram nos quatro primeiros anos do governo FHC, em especial contra as privatizações de empresas estatais, entretanto, tais movimentos tiveram inexpressivo poder de agrupamento dos trabalhadores, visto que restaram terrivelmente frustradas as primeiras formas de mobilização, pelo governo que se auto intitulavasocial- democrata.

 A partir da constatação de que as greves não ocupavam mais um lugar de destaque como instrumento de pressão sobre as empresas e sobre o governo, os empregados, sobretudo no campo da CUT (Central Única dos Trabalhadores), reconheceram a necessidade de negociar, até porque a situação da época incutia nos trabalhadores um sentimento de grande instabilidade no emprego.

 O importante a ser destacado é que “em função da reestruturação econômica ocorreu o processo de desestruturação do mercado de trabalho”. (MARINS, 2017, p. 10). A tendência que marca o período é a diminuição drástica do emprego formal e o aumento do trabalho informal ou flexível. Segundo dados do IBGE, a partir de 1990, a taxa de empregos industriais decresceu 34%, enquanto que no setor de serviços houve um acréscimo de 9%. Isso significa que boa parte dos trabalhadores do setor secundário – atingida pela demissão em massa das grandes empresas recorreu ao setor informal de trabalho, sem carteira assinada.

 A abertura comercial, produtiva e financeira dos anos 1990 acarretou uma maior competição no setor privado, tendo como consequências a terceirização e a redução dos postos de trabalho.

 Diante da versão atual do fenômeno da mundialização do capital que, no Brasil, veio acompanhada de um aumento significativo da ampliação da pobreza e do desemprego, os governos pós-regime militar optaram por medidas de conciliação entre o capital e o trabalho, como incentivos econômicos e, especialmente, alterações da legislação trabalhista.

 Em consonância com a ascendente reestruturação da produção capitalista, o governo de Fernando Henrique Cardoso asseverava que “as leis de proteção do trabalhador representavam uma intervenção negativa no mercado, pois acarretariam prejuízos econômicos e sociais, atravancando o progresso e o desenvolvimento do país” (SILVA, 2019, p. 7). Sob essa perspectiva o referido governo declarava abertamente sua adesão ao projeto neoliberal. Vale destacar, inclusive, que em seu discurso de despedida ao Senado Federal, em 1994, Fernando Henrique, fatidicamente, decretou o “fim da Era Vargas”. (SILVA, 2019, p. 7).

 Dentre as principais medidas implementadas a partir do governo FHC, destacam-se o trabalho por tempo determinado (lei nº 9.601/98), a inexistência de vínculo empregatício nas cooperativas (lei nº 8.949/94) e o negociado sobre o legislado (PL nº 5.483/2001) sendo este último o que será desenvolvido adiante.

# O Projeto de Lei citado propôs a alteração do art. 618 da CLT, sendo a redação proposta a seguinte:

# Art. 618. As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo

# coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho. (BRASIL, 2017).

# Este texto inicial foi objeto de muita discussão, visto que, a partir da transformação do projeto em lei, o que ficasse estabelecido em norma coletiva prevaleceria sobre o delimitado pela norma estatal. Assim, os acordos e convenções coletivas assumiriam um papel superior à lei, o que até então era novidade, já que o negociado prestava-se apenas a preencher as lacunas legais, coadjuvando a legislação.

# Devido às severas críticas, o texto final aprovado pela Câmara dos Deputados recebeu o seguinte conteúdo: Art. 618. Na ausência de convenção ou acordo coletivo firmados por manifestação expressa da vontade das partes e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de trabalho.

# §1º. A convenção ou acordo coletivo, respeitados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, não podem contrariar lei complementar, as Leis nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, a legislação tributária, a previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço-FGTS, bem como as normas de segurança e saúde do trabalho. (OLIVEIRA, 2019, 33-50).

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

# Apesar da tentativa da Câmara, o texto retificado padece dos mesmos defeitos apontados sobre o texto inicial, pois em ambas as redações o negociado prevalece sobre o legislado, sendo que no último caso é a lei que aparece como instrumento integrador, preenchendo as lacunas deixadas pelas negociações coletivas. Segundo Oliveira, “o ideal seria reconhecer que a norma laboral estatal é uma norma mínima que pode ser melhorada pela vontade das partes, manifestada através da autonomia coletiva”. (OLIVEIRA, 2019, p. 33-50). A autora destaca que a Constituição de 1988 estabelece ao trabalhador, por exemplo, a garantia do FGTS (art. 7º, III), mas não determina o percentual a ser recolhido. Se o projeto de lei fosse aprovado da forma como retificado pela Câmara, nada obstaria a que empregados e empregadores, através de negociação coletiva, regulassem um percentual superior ou inferior ao previsto na lei instituidora do FGTS, lesando direitos garantidos ao trabalhador.

# O projeto apesar da intenção de adequar as relações trabalhistas aos padrões econômicos atuais, rompendo a rigidez das normas laborais, em última instância, significaria que nenhum direito trabalhista estaria garantido, a não ser aqueles previstos no art. 7º da Constituição. Por consubstanciar medida tão radical, sequer passou pela apreciação do Senado Federal, sendo arquivado em 2003 pelo então presidente Lula.

# Seguindo o rastro do governo anterior, o governo Lula manteve o desenvolvimento das políticas neoliberais, entretanto, o fez de forma mais discreta. Segundo Silva (2019, p. 10), o presidente petista desmembrou o que, até então, era denominado “Reforma Trabalhista”, encaminhando as mudanças nas leis de proteção ao trabalhador separadas da discussão relativa às formas de organização sindical. Isso dificultaria a compreensão dos diferentes interesses e projetos em disputa.

# Uma das formas de promover a Reforma Trabalhista, com ênfase na Reforma Sindical, foi a criação do Fórum Nacional do Trabalho (FNT) em 2003 pelo governo Lula, de caráter tripartite, contando com a participação de representantes do Governo federal, dos empregados e dos empregadores.

# Nesse sentido, segundo Boito Jr. (1991, p. 78), o novo sindicalismo se transformou num “novo corporativismo” na medida em que o sindicalismo abandona a prática de confronto da década de 80 e assume uma feição propositiva a partir da década de 90, que o subordina à hegemonia neoliberal.

# Um dos resultados do Fórum foi a Proposta de Emenda Constitucional de nº 369, cujos objetivos foram, entre outros, a extinção da unicidade sindical, o incentivo à utilização da arbitragem para a solução dos conflitos trabalhistas e a instituição da contribuição de negociação coletiva.

# Surgimento do Anteprojeto de Lei do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico

# Os trabalhadores têm sido os maiores prejudicados pela crise econômica que atinge o mundo desde 2007, a qual agravou de forma considerável a situação laboral, ora precária. Como forma de contornar a crise no âmbito das empresas mantendo os empregos e incrementando as garantias dos empregados, com o objetivo de aumentar a produção da classe trabalhadora viu como solução a Representação no Local de Trabalho. Através dessa medida proposta pela CUT (Central Única dos Trabalhadores), a empresa manteria negociações permanentes com os empregados a fim de conciliar os interesses destes com as exigências do mercado. Apenas no caso de não haver conciliação, o sindicato seria chamado a intervir. (NOGUEIRA, 2018, p. 1).

# Entretanto, este tipo de representação, nos moldes como inicialmente apresentado, não seria benéfico para os empregadores caso não houvesse, concomitantemente a esta reforma sindical, uma reforma trabalhista. Somente assim seria viável à classe econômica, no sentido de flexibilizar os direitos dos trabalhadores, adaptando-os aos anseios do mercado.

# Várias empresas do polo industrial do ABC paulista adotaram este modo representativo, denominado Comissão de Fábrica. (CRUZ, 2018, p. 4). Com essa forma de remodelação do local de trabalho, diminuiriam os conflitos e haveria a motivação por parte dos trabalhadores, que encontrariam um melhor ambiente para exercer suas atividades.

# Um episódio que marcou o cenário laboral brasileiro, especialmente o ABC paulista, foi a Câmara Setorial da Indústria Automotiva, que permitiu o diálogo entre empresas, trabalhadores e autoridades federais – conformando uma solução tripartite para a crise que atingiu diretamente o setor automotivo na década de 90. De acordo com a Cartilha do SMAB (CRUZ, 2018, p. 4), o problema foi resolvido com a redução da alíquota de impostos federais e estaduais, e do preço dos veículos pelas montadoras, e também com o compromisso dos empregados de melhorar os indicadores de qualidade e produtividade. O resultado foi positivo para as três partes, ressaltando, dessa forma, que normas tradicionais da economia e do Direito não foram invocadas como engessamento para impedir a inovação. (VANNUCHI, 2017, p. 19).

# A partir daí, fortaleceu-se a consciência de participação entre os militantes sindicais da região do ABC paulista de tal forma que se chegou à conclusão que as leis trabalhistas estavam ultrapassadas e dificultavam outros avanços semelhantes. Segundo os defensores do ACE, a legislação laboral ainda não consegue levar em conta a existência concreta do processo de negociação permanente com a empresa. (VANNUCHI, 2017, p. 22). Por isso, seria premente a necessidade de aprovação de uma lei que autorize o modelo de negociação adotado pioneiramente pelas empresas do ABC paulista.

# **2.2 Inovações trazidas pelo Anteprojeto de lei**

# O art. 2º, II do anteprojeto de lei estabelece quais são as partes legitimadas à celebração do Acordo Coletivo com Propósito Específico. De um lado, encontra-se o sindicato profissional, devidamente habilitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, e de outro, uma empresa do correspondente setor econômico. Nesse aspecto, diferencia-se da Convenção Coletiva de Trabalho, visto que esta resulta da negociação entre sindicatos – profissional e econômico.

# O ACE como instrumento normativo, deve estipular condições específicas de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa e às suas respectivas relações laborais. Tais condições decorrem de especificidades da empresa e da vontade dos trabalhadores. Nesse sentido, o anteprojeto justifica as adequações nas relações individuais e coletivas de trabalho, bem como na aplicação da legislação trabalhista, deixando claro que em qualquer hipótese o art. 7º da Constituição da República deverá ser observado. Vale destacar que o referido artigo assegura os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. (CRUZ, 2018, p. 4).

# Uma das maiores novidades lançadas pelo anteprojeto é o Comitê Sindical de Empresa, órgão de representação do sindicato profissional no local de trabalho. Essa inovação é meramente legislativa, uma vez que diversas empresas do ABC paulista já adotam esse tipo de organização há cerca de trinta anos.

# O anteprojeto também estabelece uma condição para que o sindicato profissional possa negociar o Acordo Coletivo Especial (NOGUEIRA, 2018, p. 1): a habilitação. Este requisito somente será preenchido mediante a expedição de uma certidão do Ministério do Trabalho e Emprego que credenciará o respectivo sindicato, desde que este tenha regulado em seu estatuto e instalado em uma ou mais empresas de sua base de representação o Comitê Sindical de Empresa.

# Isso significa que não basta que a empresa e o respectivo sindicato profissional se manifestem no sentido de negociar suas condições específicas de trabalho, é necessário que o referido sindicato seja representado na empresa pelo Comitê Sindical e que este seja devidamente regulado no estatuto sindical. (NOGUEIRA, 2018, p. 4).

# Aí se encontra a diferença entre o ACE e o Acordo Coletivo de Trabalho: enquanto este envolve empresa ou empresas e o respectivo sindicato; aquele envolve sempre uma empresa, sendo o sindicato devidamente habilitado – representado pelo Comitê Sindical.

# Conforme dito alhures, para a obtenção da habilitação, o sindicato profissional deverá ter regulado em seu estatuto e instalado numa empresa de sua base de representação o Comitê Sindical de Empresa. Este órgão será composto por, no mínimo dois e, no máximo, trinta e dois membros, de acordo com a proporção de dois membros para cada quinhentos ou fração de quinhentos trabalhadores sindicalizados por unidade de produção ou serviço.

# No caso de tal requisito ser descumprido, o sindicato perderá a habilitação, o que o impedirá de celebrar novo ACE. Para ser novamente habilitada, a entidade deverá comprovar o restabelecimento da condição exigida.

# Para a celebração do Acordo Coletivo com Propósito Específico, o anteprojeto estabelece requisitos específicos para o Sindicato Profissional e para a empresa, além dos já referidos anteriormente. (CRUZ, 2018, p. 4).

# Em primeiro lugar, o sindicato dos trabalhadores precisa possuir a habilitação expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, bem como ter instalado o Comitê Sindical. Também tem que contar o índice mínimo de sindicalização de 50% mais um do total dos trabalhadores da empresa e, por último, aprovar o acordo em escrutínio secreto, assegurada a participação de 50% dos trabalhadores abrangidos, pelo percentual de 60% ou mais dos votos apurados.

# Com relação à empresa, é necessária que ela reconheça o Comitê Sindical como órgão representativo do sindicato no local de trabalho a comprovação é feita através de acordo coletivo de trabalho firmado entre as partes; bem como não pode possuir qualquer pendência relativa à decisão condenatória transitada em julgado, cuja ação tenha sido promovida pelo respectivo sindicato profissional, por restrição ao exercício de direitos sindicais. (CRUZ, 2018, p. 4).

# O anteprojeto estabelece que o Acordo Coletivo com Propósito específico vigorará por até três anos, diferentemente do tempo de vigência da Convenção e do Acordo Coletivo de Trabalho, que é de no máximo dois anos (art. 614, §3º, CLT).

# É de se destacar, também, a faculdade concedida às partes de renovarem por prazo indeterminado as cláusulas que estiverem em vigor há mais de quatro anos.

# Por último, porém a mais importante inovação encontra-se no art. 16 do anteprojeto de lei. O artigo determina a aplicação da CLT aos Acordos Coletivos com Propósito Específico, desde que compatíveis com esta Lei.

# O dispositivo mencionado autoriza que o acordado se sobreponha ao legislado, de forma que a CLT somente será aplicável quando não for incompatível com o que for convencionado entre as partes no ACE. (CRUZ, 2018, p. 4).

# Esta é a matéria de maior relevância do Anteprojeto de Lei, sendo amplamente debatida pelos sindicatos econômicos e profissionais. Boa parte da doutrina especializada tem desferido severas críticas ao instituto, defendendo especialmente os direitos dos trabalhadores que, dessa forma, serão minimizados, adequando-se aos interesses capitalistas do mercado. Esta discussão, entretanto, será matéria do próximo capítulo.

# **3 REPERCUÇÕES DO ACORDO COLETIVO ESPECIAL NO ÂMBITO LABORAL BRASILEIRO**

# A partir da mera exposição das características e inovações trazidas pelo anteprojeto de lei não é possível compreender a abrangência que o novel instituto terá caso seja promulgado. Diante dessa constatação, serão listados adiante os aspectos positivos e negativos que possivelmente serão observados com a instituição do Acordo Coletivo com Propósito Específico.

# **3.1 Aspectos positivos**

# Apesar das duras críticas, o ACE será capaz de apresentar resultados positivos, que contribuirão para incrementar as três instâncias da composição tripartite neoliberal, quais sejam, os trabalhadores, os empresários e o Estado.

# As empresas e os sindicatos dispostos a assumir uma atitude pioneira acerca das novas formas de negociação coletiva têm sentido a insegurança jurídica que ronda os contratos celebrados nesses moldes.

# A Mercedes-Benz – filial de uma empresa global – com sede na região do ABC Paulista, representa uma empresa de vanguarda em termos de negociação coletiva específica. Desde 1984, o sindicato dos trabalhadores metalúrgicos obteve o reconhecimento pela empresa da Comissão de Fábrica, que a partir de então passou a ser responsável pelo diálogo constante ente a classe operária e a patronal. Segundo Nogueira (2018, p. 4), as estratégias e práticas do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, em especial sua atuação na Mercedes-Benz, foram essenciais para a conformação de um “novo paradigma das relações entre capital e trabalho” no Brasil.

# Como resultado da inovação, observa-se a mudança do padrão de luta e confronto para o de colaboração de classes, indicando a formação de um novo corporativismo- legitimado pela própria classe operária na fábrica.

# A insegurança jurídica referida fica a cargo de qualquer autoridade ou agente do trabalho como fiscal, procurador ou juiz que não simpatize com essa nova experiência, pois os acordos firmados entre a empresa e a respectiva Comissão de Fábrica, por vezes, contêm cláusulas que vão de encontro a dispositivos da CLT, a qual pode ser invocada por uma dessas autoridades a fim de desconstituir o que foi deliberado pela manifestação espontânea da vontade das partes. (NOGUEIRA, 2018 p. 4).

# Assim, sentenças podem anular o que já foi acordado, multas pesadas podem ser aplicadas às empresas, muitos processos podem sobrecarregar ainda mais a Justiça do Trabalho e o departamento jurídico das empresas e dos sindicatos. Enfim, cresce o passivo trabalhista, as disputas litigiosas e as tensões. “Por um lado, os trabalhadores e empresários interessados no avanço democratizante são punidos; de outro, são premiados o conservadorismo e a inércia”. (VANNUCHI, 2017, p. 15).

# Para assegurar, portanto, a segurança jurídica dos acordos em separado que já vêm sendo celebrados por grandes sindicatos é que os partidários do ACE defendem sua regulamentação através de uma lei.

# O desenvolvimento da economia nacional é um dos pilares que norteiam a atuação de todos os Estados e países, e com o Brasil não poderia ser diferente. Não é à toa que a vigente Carta Política dedicou um capítulo exclusivo ao tratamento do tema.

# O Título VII da Constituição, que regula a ordem econômica e financeira, traz no artigo 170 um rol de princípios que informam a ordem econômica, merecendo maior destaque o inciso VII, que determina o princípio do pleno emprego, pois “o desenvolvimento econômico traz consigo o desenvolvimento do país, que por sua vez abrange o desenvolvimento social, cultural, educacional, enfim, tem relação direta com o desenvolvimento nacional”. (GROSSO, 2019, p. 10).

# Os defensores do ACE argumentam que a legislação infraconstitucional que regula as relações de trabalho é obsoleta, em especial a CLT, de 1943, ou seja, uma lei que completa 70 anos em 2013 não foi capaz de acompanhar o desenvolvimento econômico do país e as exigências do mercado. Com base no preceito constitucional, de hierarquia superior à da CLT, as empresas e os sindicatos mais atuantes tentam manter o maior número de empregos através de um acordo coletivo específico.

# Em épocas de crise, a solução mais eficiente em curto prazo enxergada pelas empresas é a redução de custos através do corte de mão de obra excedente. Para evitar a demissão em massa, patrões e empregados devem estabelecer compensação de jornada, banco de horas, redução temporária de salários e turnos de revezamento, a fim de que se mantenha o maior número possível de pessoas empregadas. Dessa forma, ambas as partes saem ganhando, tanto a empresa evita sua sucumbência quanto os empregados garantem seus empregos.

# Em caso de estabilidade econômica da empresa, a situação pode ser ainda mais favorável aos empregados. Um exemplo disso tem sido a definição da PLR – Participação nos Lucros e Resultados da Mercedes-Benz, como forma de remuneração variável, típica do modelo estratégico e competitivo de recursos humanos. Nos últimos anos, com a expansão dos negócios, os trabalhadores da empresa alcançaram taxas de PLR recordes, o que favorece o aumento do emprego e da força de trabalho, alavancando a indústria nacional.

# Outro exemplo, citado pelo professor de economia da Universidade de São Paulo (USP) José Pastore (GIFFONI, 2018, p. 10), refere-se à redução do período de almoço de uma hora para quarenta e cinco minutos. Nesse caso, os empregados sairiam mais cedo ou entrariam mais tarde, ao mesmo tempo em que a empresa poderia reduzir os gastos com energia.

# Acordos que resultam deste último caso são chamados por Arnaldo Mazzei Nogueira, professor da PUC-SP (Pontífice Universidade Católica de São Paulo), de “negociações ganha-ganha”57, visto que a empresa e os trabalhadores são beneficiados.

# A análise dos dados obtidos pelo IBGE, em 2017, mostra que é pequeno o número de empresas que possuem Comitês Sindicais representando os trabalhadores no local de trabalho 3% entre os trabalhadores urbanos e 0,5% entre os rurais apesar de tais órgãos aprofundarem a democracia sindical e fortalecerem os trabalhadores.

# Outro dado importante refere-se à sindicalização dos trabalhadores do país em relação à evolução da população economicamente ativa, cujo índice diminuiu entre 1990 e 2001 – de 25% para 23%. (OLIVEIRA, 2019, p. 2).

# A expectativa é que esse quadro seja revertido a partir da implantação do anteprojeto de lei, que exigirá do sindicato que comprove não só a instalação do Comitê Sindical de Empresa, como também o índice de sindicalizados deve ser maior que 50% do total dos trabalhadores da respectiva empresa. Dessa forma, a legalização do Acordo Coletivo Especial será um incentivo à sindicalização dos trabalhadores, resultando no pluralismo político, ou seja, “a participação social dos interessados no processo de tomada de decisão que lhe dizem respeito” (OLIVEIRA, 2019, p. 2), por meio da autonomia coletiva e, assim, no maior grau de democratização no chão de fábrica.

# Por fim, destaca-se como uma das vantagens da regulamentação do Acordo Coletivo Especial a redução das demandas trabalhistas. A obtenção desse resultado é evidente, pois à medida que se incrementa o diálogo entre empregado e empregador no âmbito do local de trabalho, as divergências são resolvidas nas próprias negociações, prescindindo do acionamento do Judiciário.

# Além do mais, o ACE poderá estabelecer formas alternativas de solução das controvérsias, diferentes da Comissão de Conciliação Prévia da CLT, o que também evitará que os litígios cheguem ao Judiciário, sendo resolvidos pelas próprias partes envolvidas.

# O anteprojeto em discussão atribui ao Ministério do Trabalho uma atuação imprescindível à negociação do ACE, a habilitação. (VANNUCHI, 2017, p. 9). Sem esta certidão expedida pelo ministério, o sindicato profissional não estará legitimado à celebração do Acordo, protegendo sindicatos com menor representação contra a imposição de condições prejudiciais por parte dos patrões.

# Há quem defenda que o credenciamento do sindicato profissional, feito pelo Ministério do Trabalho, é prejudicial aos sindicatos de categorias menos numerosas e às empresas de setores de menor expressão econômica, pois burocratiza o processo. Para eles, ficaria a cargo do ministério apenas a fiscalização dos acordos celebrados e que as partes os conduzam com lisura, não havendo motivo para a exigência da referida licença prévia. (VANNUCHI, 2017, p. 12).

#  Entretanto, este parece ser um posicionamento minoritário, uma vez que se mostra clara a impossibilidade material de o Ministério do Trabalho fiscalizar pontualmente todos os ACE’s celebrados entre empresas e sindicatos sem ter uma prévia noção da quantidade e da localização das partes. Assim, é imprescindível que, caso seja promulgado o anteprojeto de lei, a atuação do Ministério do Trabalho seja ativa e preponderante, evitando ao máximo empregadores oportunistas se aproveitem da inércia do executivo para cercear direitos dos trabalhadores.

#  **3.2 Aspectos negativos**

# O Anteprojeto de lei que institui o Acordo Coletivo Especial obteve aprovação não só dos trabalhadores do ABC paulista, já habituados com o sistema de negociações coletivas específicas, mas também foi aprovado de forma maciça pelos setores econômicos de todo o Brasil. Daí advém o receio da maioria dos sindicatos profissionais, pois como o sistema capitalista pressupõe a constante luta de interesses antagônicos dos patrões e dos empregados, a aprovação por parte daqueles indica subliminarmente que os interesses dos trabalhadores ficarão em segundo plano.

# Além desse receio “abstrato” apontado pelos críticos do ACE, existem argumentos objetivos a demonstrar que, de fato, o instituto, da forma como se apresenta atualmente, poderá precarizar a situação da classe operária. Eles serão apresentados a seguir.

# “A flexibilização é um primeiro passo da trajetória que visa a desregulamentar o Direito do Trabalho”. Dallegrave Neto (2018, p. 7-32), descreve o fenômeno como ingrediente do receituário neoliberal, assim como Barroso, para quem este início de século comporta um movimento de integração corporativa entre Estado, empregados e empregadores, a fim de manter as estratégias de concorrência global e expansionismo do modelo produtivo, tendo como instrumento a concertação sócia (BARROSO, 2018, p. 39), o consenso articulado pelo Estado entre as classes do tecido produtivo.

# Beltramelli Neto (2017, p. 40), descreve o pensamento liberal como pautado pela competitividade, o que implica a otimização de custos, dentre os quais, “o ônus que envolve a mão de obra apresenta-se como um dos maiores”. Nesse sentido, assegura que a flexibilização, de acordo com a qual a maior lucratividade provém de um contexto de menor custo trabalhista, não é um fenômeno decorrente do neoliberalismo apesar de constituir uma de suas características, mas inerente ao próprio sistema produtivo capitalista, desde sua forma mais primitiva, no momento em que o trabalho individual passou a promover o lucro de outrem. (BARROSO, 2018, p. 39). Conclui, assim, que a flexibilização do Direito do Trabalho seria nada mais do que a resposta do remodelado sistema capitalista de acumulação flexível às garantias estabelecidas pelo Estado social (WellfareState), que no Brasil é visto a partir da extensão dos direito trabalhistas concedidos pela CLT e pela Constituição Federal de 1988, sobretudo o art. 7º.

# Independentemente da origem da flexibilização, o fato é que a imposição, pelo empregador, de suas condições de trabalho de modo menos custoso é muito mais fácil em um ambiente de crise da identidade sindical, impulsionada pela crise da própria consciência de classe, decorrentes do capitalismo que proliferou pelo mundo a partir do último quarto do século XX. No Brasil, a grande variação de modelos de trabalho por tempo determinado ou trabalho parcial inibe a potencialização da organização obreira, “pois o grande número de empregos precários desarticula a solidariedade e o sentido de mobilização inerente ao modelo tradicional de trabalho” (BARROSO, 2018, p. 39).

# Além do mais, os sindicatos, com déficit de representatividade, têm um protagonismo formal na constituição tripartida do pacto social Estado, empresários e sindicatos –, ocorrendo a chamada “domesticação sindical” (BARROSO, 2018, p. 40), de forma que a entidade profissional se apresenta como mera legitimadora das políticas públicas. Destaque-se, ainda, que a condição de sindicato forte e representativo ostentada pelos representantes dos metalúrgicos do ABC paulista é a exceção no país, onde a maioria esmagadora dos trabalhadores não é sequer sindicalizada, demonstrando a “flagrante disparidade entre o poder de barganha” (PEREIRA, 2017, p. 34-38) dos sindicatos do sul do país, principalmente São Paulo, e a “quase passividade dos situados nas demais regiões” (PEREIRA, 2017, p. 34-38).

# Outro aspecto, apontado como positivo pelos defensores do anteprojeto de lei, é a alavancagem da economia, cuja imperativa competitividade exige das empresas a redução do custo do fator trabalho, a fim de resolver as questões do crescente desemprego e da expansão do mercado de trabalho informal e irregular através da flexibilização dos direitos trabalhistas. Atente-se, porém, para o fato de que a “adoção de uma postura mercadológica não resolveu o problema da falta de emprego em país algum do mundo, somente aumentou as diferenças sociais existentes e a quantidade de distúrbios de ordem psicossocial” (BARROSO, 2015, p. 43-44). Além do mais, o que encarece a mão de obra, na verdade, não é a incidência de direitos trabalhistas mínimos, mas os encargos sociais destinados ao caixa do Governo Federal, sobretudo o INSS e o Imposto de Renda, que juntas chegam a aumentar em 62% o custo do trabalhador (DALLEGRAVE NETO, 2018, p. 27).

# Os partidários do anteprojeto de lei também argumentam no sentido de a legislação laboral brasileira ser rígida, retrógrada e de não se adaptar às novas exigências do mercado. Entretanto, conforme Alcântara (2017, p. 68-111) essa questão não passa de um mito, diante das diversas autorizações flexibilizatórias inseridas no ordenamento jurídico trabalhista, sobretudo em temas fundamentais como salário e duração diária do trabalho – redução salarial (art. 7º, VI, CF/88), contratação temporária, o banco de horas (lei nº 9.601/98), entre muitas outras.

# O que se percebe, então, é a gradativa diminuição da atividade pública estatal em seu papel ativo/normativo, que traz uma perspectiva reducionista ou de retração da norma heterônoma fundamentada em duas vertentes: através da despositivação de preceitos legais e da desregulamentação de matérias laborais (DALLEGRAVE NETO, 2018, p. 37). Nesse contexto se insere o Acordo Coletivo Especial, uma demonstração clara da abdicação do Estado de sua função socializadora, deixando o fundamento protetor institucional da normativa a cargo da “mão invisível” do mercado, o que já não deu certo uma vez, no passado.

# Diante do quadro atual de contornos neoliberais, a conclusão a que se chega é de que a flexibilização do Direito do Trabalho, pela via negocial, apresenta uma proposta “que cria condições para o retorno da situação já vivenciada antes do advento da normatização em massa dos direitos sociais, principalmente pela livre contratação laboral” (BELTRAMELLI NETO, 2017, p. 43). Isso significa que a liberdade contratual permite ao empregador tratar do seu interesse na redução dos encargos com a mão de obra diretamente com quem a presta, de forma bem mais fácil, sem a intervenção do Estado e contando com a supremacia econômica que lhe é peculiar.

# “A flexibilização representa mero paliativo que em nada auxilia o trabalhador, uma vez que obtempera direito fundamental e fere princípios trabalhistas consagrados”(JORGE, 2017, p. 21-36). A partir dessa constatação, faz-se imprescindível uma rápida enumeração dos respectivos direitos e princípios indisponíveis, mas que serão postos à disposição do trabalhador caso o anteprojeto do ACE seja transformado em lei – visto que o anteprojeto é claramente um reflexo da política flexibilizatória.

# Com a eventual promulgação do anteprojeto de lei que institui o Acordo Coletivo com Propósito Específico, estará possibilitada a quebra de uma das garantias fundamentais do indivíduo, a igualdade – consagrada expressamente no texto constitucional, no *caput* de seu art. 5º.

# Isonomia significa tratar os desiguais de forma desigual, na medida de suas desigualdades. A CLT atribui proteção especial ao trabalho da mulher, tanto que dedica todo um capítulo ao tratamento do assunto (Capítulo III), sem que, com isso, fira a isonomia, dadas as condições físicas diferenciadas da mulher em relação ao homem – como a gravidez, por exemplo – que exigem tal distinção.

# O anteprojeto em questão, quando sobrepõe o negociado ao legislado, possibilita que as partes instituam cláusulas que tratem de forma não isonômica homens e mulheres, ou seja, celebrando acordos *in pejus* a determinado gênero. O empregador poderá publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, preferindo o masculino, por exemplo, sem que a natureza da atividade o exija, se assim estiver estabelecido no ACE – alterando o art. 373-A, I da CLT, que protege o trabalho da mulher. (JORGE, 2017, p. 21-36).

# Com essa possibilidade de flexibilização, as mulheres ficarão desamparadas, o que contribui para a agressão de mais um princípio do direito laboral – o não retrocesso social. Assim, direitos tão arduamente conquistados ao longo dos anos pelas trabalhadoras serão aniquilados ao bel-prazer da patronal, com o assentimento da classe profissional, economicamente dependente.

# O anteprojeto possibilita a estipulação de condições específicas de trabalho pelas partes, desde que se observe o art. 7º da Constituição. Pois bem. O inciso III deste artigo assegura ao trabalhador o direito de recebimento do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, ou seja, a carta política concede a garantia de forma genérica, cabendo à lei a regulamentação do respectivo direito, cujo recolhimento mensal decorrente do contrato ordinário de trabalho é de 8%. Caso as partes – empregador e empregados da respectiva empresa – convencionem que o recolhimento mensal do FGTS seja apenas o valor simbólico de 0,001%, por exemplo, tal acordo será plenamente válido e eficaz, seguindo a lógica do anteprojeto. Tal procedimento de privatização da forma de composição normativa, segundo Barroso, trará um “retrocesso político jurídico no qual se absorve o caráter privatista da teoria da vontade” (BARROSO, 2018, 29-37), eliminando-se o caráter social do Direito Ordinário do Trabalho.

# Vale destacar, também, que a CLT conceitua “empregador” como a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (art. 2º). Portanto, cabe exclusivamente ao empregador a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso da empresa, auferindo seus lucros e arcando com seus ônus.

# A dinâmica produtiva globalizada exige rápida adaptação ao mercado para que a empresa seja competitiva. A fim de atingir tal desiderato, algumas empresas da região do ABC Paulista têm criado parâmetros de “negociação onde trabalho e capital poderiam ganhar ou perder de acordo com a dinâmica do mercado e da competitividade globais” (NOGUEIRA, 2018, p. 14). Dessa forma, a gestão de recursos humanos e de relações de trabalho da empresa Mercedes-Benz, por exemplo, passou do parâmetro “abrangente e protecionista para o modelo competitivo” (NOGUEIRA, 2018, p.18). O modelo tem dado certo neste âmbito empresarial, pois o sindicalismo local tem sido muito representativo e fortalecendo a solidariedade sindical da categoria durante as três últimas décadas, tendo frutificado tanto a ponto de erigir um de seus líderes à presidência da República, em 2002.

# Acontece que esse sistema de “riscos compartilhados”, além de ir de encontro ao que dispõe a própria CLT na conceituação de empregador, também traz extrema insegurança ao trabalhador, que poderá obter rendimentos menores caso a empresa não alcance o sucesso esperado. Destaque-se, outrossim, que a maior parte dos sindicatos brasileiros não tem a força de barganha e o amadurecimento negocial próprios das entidades paulistas. Com isso, “os direitos sociais, igualmente previstos na Constituição, cedem passo em função do direito de propriedade, consagrando uma lógica absurda que prefere as coisas sobre as pessoas”. Ocorrendo a “sucumbência da norma em relação à economia”. (BELTRAMELLI NETO, 2017, p. 29).

# Como resultado do neocorporativismo, ocorre a “extrajudicialização dos conflitos de classe”. Apontado pelos defensores do anteprojeto de lei como um de seus aspectos positivos, uma vez que possibilitará o desafogamento do Judiciário, o fenômeno nada mais é do que um disfarce, uma discreta limitação à garantia constitucional do acesso à jurisdição, posto que o anteprojeto faculta às partes a criação de meios alternativos de solução de conflitos. E, ainda que se garanta o acesso ao Judiciário, os empregados de determinada categoria com baixa representatividade já estarão sujeitos às condições estabelecidas na suposta negociação, mas que na verdade foram impostas pelo respectivo empregador, de quem os trabalhadores visivelmente dependem economicamente.

# Com a desjudicialização dos conflitos laborais, fica clara a intenção do Estado de evitar a efetividade das normas de Direito material do Trabalho, já que a Justiça Especializada do Trabalho historicamente é um instrumento de ratificação da cidadania do trabalhador quando o empregador não respeita a legislação. Dessa forma, conforme salienta Barroso, acaba-se por flexibilizar de forma reflexiva o ordenamento trabalhista, “uma vez que as instâncias extrajudiciais não possuem a característica de fazer valer o Direito e sim, de conciliar, abaixo do mínimo previsto na própria lei” o que fatalmente se concretizará com a promulgação da lei que institui o Acordo Coletivo com Propósito Específico. O resultado será, em vez da proteção social do trabalhador, a “proteção social do capital” (CATHARINO, 1997, p. 79).

# **3.3 A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho à luz da Lei 13.467/17**

Segundo Vólia Bomfim (2017, p. 55), “A reforma trabalhista é uma imposição do atual governo, que começou timidamente com um projeto de poucos artigos e se transformou num monstrengo jurídico consubstanciado, hoje, no substitutivo Projeto de Lei 6.787/16”.

Vários projetos foram criados para alterar a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, mas apenas em 2017, o governo federal conseguiu uma maioria parlamentar de que precisava para reforma de lei ordinária – embora não para reforma da Constituição Federal- e, assim, inseriu na CLT ao mesmo tempo o que pode (art. 611-) e o que não pode ser negociado (art.611-B).

Enquanto o art. 611-A enaltece o caráter meramente exemplificativo da lista das matérias liberadas para a negociação “entre outros”, o art. 611-B principia afirmando que o rol das matérias proibidas é taxativo “exclusivamente”, mas, essa afirmação é ousada e desprovida de base científica. A redação do dispositivo parece ter sido às pressas, copiando o artigo 7 da Constituição Federal, sem refletir a existência de outros fundamentos jurídicos e legais que inibem a negociação sindical. Há diversos assuntos que devem ser mantidos fora da órbita dos acordos coletivos e das convenções coletivas.

O artigo 620 com a conveniente escolha da especificidade, por respeitar a convenção coletiva entre duas entidades sindicais conteria o básico, ao passo que empresas com melhores condições de negociação ou empresa em situação de crise financeira aguda poderiam negociar separadamente algumas cláusulas com a entidade sindical, formando um acordo coletivo apartado. O princípio da especificidade aparece agora incorporado ao artigo 620 da CLT.

**4 CONCLUSÃO**

Para a contemporânea reestruturação da produção capitalista, baseada na flexibilidade da produção e da acumulação e para uma política econômica referenciada no neoliberalismo, impõe-se uma nova normatividade do trabalho. Esse processo se encontra em curso no país na forma de diversos projetos de lei e outros dispositivos que já alteraram ou pretendiam alterar significativamente a legislação trabalhista.

Nesse contexto, está inserido o anteprojeto que pretende incorporar à legislação brasileira o instituto do Acordo Coletivo com Propósito Específico, apelidado de Acordo Coletivo Especial – ACE.

Como visto linhas acima, os efeitos nefastos que serão trazidos pelo instituto superam em muito os aspectos positivos apresentados, posto que não existe “particularidade tamanha no ramo jus coletivo que lhe permita, ainda que através da negociação coletiva, romper, drasticamente, com o núcleo basilar de princípios do Direito do Trabalho e com o patamar civilizatório mínimo fixado pela ordem jurídica heterônoma estatal” (BELTRAMELLI NETO, 2017, p. 40).

Em singela analogia, considerando-se que a sociedade seja como um automóvel, este deverá ser um veículo de combustível duplo, ou seja, cujo motor de combustão interna seja capaz de funcionar com mais de um tipo de combustível simultaneamente. No caso em questão, a sociedade deve ser capaz de funcionar movida não somente pelas leis de mercado, mas simultaneamente combustar-se através leis de proteção social, pois é, “inconcebível, posto que socialmente inaceitável e politicamente perigoso, que o mundo seja impulsionado unicamente pelas leis de mercado” (DELGADO, 2017, p. 56).

Já a reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017, em relação ao acordo coletivo e a convenção coletiva trouxe uma imposição do atual governo, que começou timidamente com um projeto de poucos artigos e se transformou num monstrengo jurídico consubstanciado, hoje, no substitutivo Projeto de Lei 6787/16”. Porém, os artigos 4o  § 3º, Art. 477-A,  Art. 477-B, Art. 507-B, e, os Art. 611-A, Art. 611-B e o Art. 620 são os mais importantes pois tratam das limitações dos acordos coletivos, mas não trazem nenhum prejuízos ao empregado devido, aos sindicatos ainda permanecerem nas negociações.

# **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

# ALCÂNTARA, José Eduardo. “Flexibilização da jornada de trabalho: uma abordagem crítica”. Direito do trabalho contemporâneo - flexibilização e efetividade / Coor. José Affonso Dallegrave Neto. São Paulo: LTr, 2017.

BARROS, Alice Monteirode. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. Ver. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1219-1222-1223-1254.

BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de direito coletivo do trabalho**. Segundo o autor, as coalizões eram organizações pontuais, temporárias, clandestinas e também conjunturais, ma vez que não eram aceitas pelo ordenamento jurídico. 2018, p. 26-36-39-61-65-68-67-72-73.

BRASIL, [**DECRETO-LEI No 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940**.](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEL%202.848-1940?OpenDocument) Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/decreto-lei/Del2848.htm>. Acesso em: 26 mar. 2020.

BRASIL, [**CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**](https://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/viwTodos/509f2321d97cd2d203256b280052245a?OpenDocument&Highlight=1,constitui%C3%A7%C3%A3o&AutoFramed). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em: 26 mar. 2020.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Limites da flexibilização dos direitos trabalhistas***.* São Paulo: LTr, 2017, p. 40.

BLASS, Leila Maria da Silva. **“Novo sindicalismo: persistência e descontinuidade”**. O novo sindicalismo. Vinte anos depois – coord. Iram Jácome Rodrigues. Petrópolis: Ed. Vozes, 2017, p. 33-50.

BRASIL. [**DECRETO Nº 979, DE 6 DE JANEIRO DE 1903**](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DPL%20979-1903?OpenDocument). Faculta aos profissionais da agricultura e industrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. Disponivel em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d0979.htm>>. Acesso em: 22 mar. 2020.

BOMFIM, Vólia. **Reforma trabalhista.** Doutora em Direito e Economia. Mestre em Direito Público. Coordenadora do curso de Direito da Unigranrio. Professora. Disponível em <www.migalhas.com.br›migalhas de peso.>. Acesso em 21 jan. 2020.

BORBA, Fernanda Santos. **“Composição negociada dos conflitos de trabalho:** conquista da autonomia coletiva. Uma análise comparada dos sistemas brasileiro e espanhol.” *Revista do TRT 6ª Região* (O Tribunal) vol.17, nº 34 (2018): 121-137.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1997. v.1. 403p.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **“Análise de conjuntura socioeconômica e o impacto do direito do trabalho”.** Direito do trabalho contemporâneo - flexibilização e efetividade / Coor. José Affonso Dallegrave Neto. São Paulo: LTr, 2018. p. 27.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho***.* 10 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 1320-1373-1374. 1375-1394-1395. Disponível em: <https://pt.scribd.com/doc/227133652/Curso-de-Direito-do-Trabalho-Mauricio-Godinho-Delgado-11%C2%AA-ed-2012-pdf>. Acesso em: 22 mar. 2020.

GIFFONI, Carlos. Para a Força, **Acordo Coletivo Especial de Trabalho não traz retrocesso**. 2018. Disponível em: <http://www.valor.com.br/brasil/2802940/para-forca-acordo-coletivo-especial-de-trabalho-nao-traz-retrocesso#ixzz2e9sESZgk >. Acesso em: 12 mar. 2020.

GODINHO, Maurício, **Curso de Direito do Trabalho***,*exemplar nº 10013, 4ª edição, São Paulo: LTr, 2017.

GROSSO, Cristiano Pinheiro. Limites **da flexibilização no direito do trabalho à luz do desenvolvimento econômico e social. 2019**. Disponível em:<http://www.unimar.br/pos/trabalhos/arquivos/8b357c913bbfa6970d06b7356171db57.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2020.

GUNTHER, Luiz Eduardo. “**A negociação coletiva do trabalho como direito fundamental:** necessidade de afirmação da tutela dos direitos de personalidade na atividade empresarial mundializada”. *Revista Previdenciária e Trabalhista* (Gazeta Juris) vol. 7, ano I, jul. (2016): 275-296.

IBGE **– Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Sindicatos – indicadores sociais 2017. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/sindical/sindicato2001.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2020.

JORGE, Arabela Coninck. **“Valorização do trabalho humano como fundamento da ordem econômica”**. *Estado & atividade econômica: o direito laboral em perspectiva.* Coord. Marco Antônio Villatore e Roland Hasson. Curitiba: Juruá, 2017: 21-36.

CRUZ, Letícia. CUT. **Projeto para instalar comitês de trabalhadores será encaminhado ainda este mês a Brasília**. Atualizado em 2018. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/01/em-consenso-sindicalistas-consideram-positivo-comites-nas-empresas Acesso em: 23 mar. 2020.

MELLO FILHO, Hugo Cavalcanti. **Movimentos sociais, crise do sindicalismo e neocorporativismo**. *In* BARROSO, Fábio Túlio. Neocorporativismo e concertação social: uma análise político-jurídico das atuais relações coletivas de trabalho no Brasil. Recife: Editora Universitária da UFPE, 2018, p. 22. Disponível em:< <http://repositorio.ufpe.br/bitstream/handle/123456789/21691/TCC%20JACYRA%20ARA%C3%9AJO.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 16 mar. 2020.

MARINS, Heloísa de Souza; RODRIGUES, Iram Jácome. **O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90***.* 2017.Disponível em: < https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/12311>. Acesso em: 17 mar. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.**36. ed. São Paulo: LTr, 2016. p.52.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. **As relações de trabalho em uma empresa global***: um novo paradigma ou neocorporativismo?*2018.Disponível em:

< http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0103-49792009000300011>. Acesso em: 08 mar. 2020.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. As tendências políticas na formação das centrais sindicais. In BOITO JR., Armando (org.) O sindicalismo brasileiro nos anos 80. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de. **“Porque flexibilizar o direito do trabalho no Brasil?”** Revista Novos Estudos Jurídicos. Vol. 8, nº 3, set/dez. (2019): 633-650.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2017. p. 21.

PEREIRA, Alexandre Manuel Rodrigues. **“Flexibilização do direito do trabalho.”** *Revista do TRT 6ª Região* (O Tribunal) vol. 10, nº 25 (2011): 34-38.

PIAS, Cristiane Ferraz. “**Das normas previstas em acordos e convenções coletivas de trabalho e a possibilidade de sua integração nos contratos individuais de emprego”**. *Direito do trabalho contemporâneo - flexibilização e efetividade* / Coor. José Affonso Dallegrave Neto*.* São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, Fernando de Oliveira Teixeira da. **Continuidades e descontinuidades da Legislação Trabalhista no Brasil recente**. 2019. Disponível em: <<http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/10_OSQ_25_26_da%20Silva.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus da **. Comentários à Reforma Trabalhista** - Edição 2019. Disponível em: <https://www.livrariart.com.br/>. Acesso em: 22 mar. 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho***.* 2ª ed. ampl e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2018. 338-340-343-347-423.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Sobre o assunto, Süssekind sustenta que os incisos de II a IV do art. 8º da CF/88 são uma afronta ao princípio universalizado de liberdade sindical, uma vez que impõem a unicidade sindical compulsória e autoriza contribuições obrigatórias. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.* p. 347.

TEMER, Michel. Elementos de direito constitucional. 17 ed. São Paulo: Malheiros, 2015. p. 146.

VANNUCHI, Paulo. ACE – Acordo Coletivo Especial. In: SANTANA, Wagner (Coord.). Sindicado dos Metalúrgicos do ABC, 2017. Disponível em: <http://www.smabc.org.br/Interag/temp\_img/%7B016A7A92-EDB2-48D8-8734-F9C3617D2E1A%7D\_cartilha\_ace\_v4\_nova.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2020.