

( ) Graduação (X) Pós-Graduação

## Reforma Trabalhista De 2017 E As Alterações Nas Negociações Coletivas

**Rafael Maia Nogueira**  
Universidade de São Paulo  
rafaelmaianogueira@gmail.com

**Wilson Aparecido Costa de Amorim**  
Universidade de São Paulo  
wamorim@usp.br

### RESUMO

As crises do emprego e econômica a partir de 2015 auxiliaram na aprovação da Reforma Trabalhista de 2017, impactando de formas diferentes as negociações coletivas dos diversos setores da economia. Esta pesquisa objetivou analisar se as alterações da legislação trabalhista modificaram as negociações coletivas dos professores, comerciários e metalúrgicos de Minas Gerais, tendo como base o volume, os temas de cláusulas negociadas e as condições estabelecidas entre 2013 e 2021. A base teórica adotada foi a abordagem das escolhas estratégicas do sistema de relações de trabalho, na perspectiva institucionalista. Como metodologia, foi realizado estudo qualitativo e descritivo, tendo como estratégia de pesquisa o estudo de casos, com análise documental e entrevistas semiestruturadas e a estratégia de análise de dados foi a análise de conteúdo. Foram analisados 850 instrumentos coletivos e realizadas nove entrevistas semiestruturadas. Foram identificadas redução considerável de acordos coletivos, mudanças na dinâmica negocial, mas poucas alterações no conteúdo. Quanto ao aspecto estratégico dos atores sociais, a pesquisa aponta para um trabalho de aproximação das bases, que se afastaram em decorrência da reforma. A pesquisa conclui apontando para um enfraquecimento estrutural das entidades sindicais e o questionamento das próprias negociações coletivas pelas bases.

**Palavras-chave:** Relações de Trabalho, Negociações Coletivas, Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Reforma Trabalhista.

## 1 INTRODUÇÃO

A partir de 2015 o Brasil passou a enfrentar a mais severa crise do trabalho após a estabilização econômica, com ampliação significativa do percentual de desempregados e forte queda no estoque de empregos formais. Conjuntamente, observaram-se quedas acentuadas do Produto Interno Bruto (PIB) e crise política que desencadeou no impeachment da presidenta Dilma Roussef, com alteração nas diretrizes do país.

Neste contexto, foram aprovadas, em 2017, as Leis nº 13.467 e nº 13.429, que constituem o pacote da Reforma Trabalhista de 2017, com alterações profundas, abrangendo várias modificações apresentadas por governos desde a década de 1990. O conteúdo dessas mudanças - mais de 100 alterações na legislação trabalhista - teve claro objetivo de flexibilizar as normas do trabalho, se dividindo em três grandes grupos: limitar o acesso e o poder da Justiça do Trabalho; alterar os contratos de trabalho, criando e alterando formas e regimes de trabalho; e alteração das regras e estrutura da negociação coletiva (Di Benedetto, 2017).

Trata-se de uma ruptura com o modelo até então vigente das negociações coletivas, cujas bases estruturais permaneceram vigentes com poucas alterações por quase 80 anos de negociações, transformando um ambiente negocial em que os atores já estavam acostumados com as regras do jogo.

Desse modo, o histórico das negociações coletivas e essa alteração recente trazem à tona o questionamento que fundamenta esta pesquisa: como as modificações das instituições advindas da Reforma Trabalhista de 2017 alteraram as negociações coletivas em sua estrutura, processo e conteúdo, em diferentes categorias e contextos?

Para responder a estas questões, este estudo se guiou pelo objetivo geral de analisar se as alterações da legislação trabalhista decorrentes da reforma de 2017 modificaram as negociações coletivas dos professores, comerciários e metalúrgicos de Minas Gerais, tendo como base o volume, os temas de cláusulas negociadas e as condições estabelecidas para as categorias entre 2013 e 2021.

Como objetivos específicos, tem-se: identificar possíveis alterações na estrutura das negociações coletivas, como se configura a unidade de negociação, com mudanças nas composições dos atores ou mudanças nos tipos de negociação; averiguar se ocorreram mudanças no processo de negociação, com alterações no quantitativo de rodadas e de pautas negociadas; analisar os resultados das negociações no período, tendo em vista o volume, tipos e condições das cláusulas; e verificar se ocorreram alterações nas escolhas estratégicas dos

sindicatos estudados em decorrência das alterações legislativas.

Com vistas a atingir estes objetivos, a análise teve como escopo as negociações coletivas de Minas Gerais, que é o segundo estado em população e quantidade de vínculos de emprego formal e a terceira maior economia do Brasil. Trata-se de um estado com características de três das cinco regiões do Brasil, podendo ser por aproximação representativo da realidade nacional, e que carece de maiores estudos na área de relações de trabalho. Foi realizado um estudo de casos, em que foram investigadas as negociações coletivas feitas pelas categorias dos professores, comerciários e metalúrgicos de Minas Gerais.

A análise abrangeu as negociações realizadas entre 2013 e 2021, que compreendem três tempos distintos: período com baixos índices de desocupação e crescimento econômico (2013-2014), período de crise do trabalho anterior à reforma (2015-2016) e período posterior à reforma (2017-2021). Foram analisados: o contexto, abrangendo aspectos políticos, econômicos e sociais, com ênfase ao mercado de trabalho; o conteúdo da mudança, qual seja o aspecto da alteração legislativa aprovada; a estrutura de negociação, por meio da composição das unidades de negociação, dos atores participantes e dos instrumentos mais utilizados; o processo de negociação coletiva, sobre o que é negociado e as relações de força ao negociar; os resultados, por meio do número de cláusulas negociadas e da análise de cláusulas específicas dos acordos e convenções coletivas; e as alterações nas escolhas estratégicas das entidades sindicais para se posicionarem nas negociações coletivas.

A pesquisa pode fornecer uma melhor compreensão sobre como as alterações legislativas promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 afetaram nas convenções e nos acordos coletivos e em que medida isso pode beneficiar ou prejudicar as empresas. Após uma profunda transformação das instituições do trabalho promovida pela Reforma Trabalhista de 2017, estudar como ela alterou as negociações coletivas é de fundamental importância para a área da administração, pois estas negociações podem modificar o ambiente das empresas, tanto na gestão estratégica de recursos humanos quanto da própria estratégia empresarial.

No período desta pesquisa ainda há uma lacuna na literatura posto que inexistente uma análise dos impactos da Reforma Trabalhista de 2017 nas negociações coletivas por meio de uma abordagem institucionalista que busque a convergência entre as áreas de relações de trabalho e gestão estratégica de recursos humanos. Desta forma, este estudo possibilita um avanço das fronteiras do conhecimento para ambas as áreas. Além disso, não foram identificados estudos que utilizem a abordagem das escolhas estratégicas dentro da teoria do sistema de relações de trabalho no contexto brasileiro.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 Relações de trabalho

O campo de estudos das relações de trabalho se desenvolveu por meio de uma análise multidisciplinar das relações no nível coletivo entre empregadores e trabalhadores, mediadas pelo Estado. Essas relações começaram a ser estudadas por autores anglo-saxões desde os primórdios do século XX (Tapia, Ibsen & Kochan, 2015), tendo íntima ligação com a emergência de respostas aos vários problemas com a contratação do trabalho que surgiram em todo o mundo industrializado entre os anos de 1870 e 1920 (Kaufman, 2010).

Um marco dos estudos institucionalistas é o desenvolvimento do Sistema de Relações de Trabalho (Industrial Relations Systems) proposto por John Dunlop, que objetiva explicar os motivos que levam ao estabelecimento de normas que regulam as relações no mundo do trabalho e por que as normas mudam com as alterações de contexto (Horn, Cotanda & Pichler, 2009). O modelo explica as relações de trabalho por meio da análise de várias peças-chave inseridas na teoria, quais sejam aspectos do ambiente, atores-chave, ideologia e regras governamentais (Tapia, Ibsen & Kochan, 2015).

O modelo analisa a relação entre os três grandes atores sociais coletivos, caracterizados pelos representantes da classe trabalhadora e pelos representantes dos empregadores e do governo, que, por meio de um acordo, estabelecem regras que intervêm nas condições de trabalho, de acordo com os contextos e ideologias (Carvalho Neto, 2001; Saraiva, Ferreira & Coimbra, 2012). Os contextos relevantes para explicar as relações de trabalho englobam: a tecnologia do trabalho, tanto com relação ao do local de trabalho como com as operações e funções do trabalho; os mercados, incluindo o mercado do produto, o mercado de trabalho, o mercado de insumos e os limites orçamentários; e a distribuição do poder na sociedade, que levam em consideração o status social dos três grandes atores (Horn, Cotanda & Pichler, 2009).

Como atores, temos o representativo dos trabalhadores, que são os sindicatos, as associações, os clubes, os conselhos e as organizações políticas; os administradores, congregando empresas privadas, corporações públicas e sindicatos patronais, sendo considerados atores aqueles agrupamentos de empresas com poder para participar do processo de tomada de decisões; e as agências governamentais, que são organismos que desempenham um papel no sistema (Horn, Cotanda & Pichler, 2009).

O modelo pressupõe a existência de uma ideologia comum, que significa a aceitação,

de um lado, do papel dos sindicatos e suas formas de manifestação, como a greve, e, de outro, o aceite do sistema capitalista e a possibilidade de acordo entre as classes trabalhadora e empregadora, levando a maiores concessões conforme o poder de cada ator (Carvalho Neto, 2001; Horn, Cotanda & Pichler, 2009). Todavia, há autores que entendem que existe uma sobreposição dos interesses dos empregadores, devido às correlações de forças, mesmo quando os trabalhadores conseguem pactuar parte de suas demandas (Saraiva, Ferreira & Coimbra, 2012).

Entretanto, fatores associados a mudanças na dinâmica do capitalismo alteraram profundamente o trabalho a partir das décadas de 1970 e 1980. Neste contexto, surge a abordagem das escolhas estratégicas, o que traz para a análise das relações de trabalho as escolhas estratégicas dos atores sociais, cujo expoente é Thomas Kochan (Carvalho Neto, 2001).

Conforme Katz, Kochan e Colvin (2017), essa teoria divide o estudo das negociações em três níveis: o estratégico, o funcional e o do ambiente de trabalho. O primeiro é o mais importante e o último, menos, sofrendo a influência do ambiente externo e tendo os resultados como fatores que alteram as estratégias e o ambiente de trabalho. No nível estratégico, estão as estratégias e estruturas tanto dos sindicatos dos trabalhadores quanto dos empregadores e seus sindicatos, que dizem respeito a como essas entidades se estruturam e às escolhas adotadas por cada uma das partes.

Já no nível funcional se encontra a negociação em si, que é definida pela estrutura, processo e conteúdo das negociações coletivas. A estrutura de uma negociação coletiva tem a ver com a composição dos atores envolvidos, o tipo de negociação conduzida e a abrangência da negociação. O processo das negociações coletivas envolve a atividade de montagem de pautas, rodadas de negociações e táticas adotadas por cada uma das partes. Os resultados das negociações coletivas compreendem as escolhas dos conteúdos negociados pelas entidades sindicais, tendo como produto o texto do acordo ou da convenção coletiva que molda o trabalho do setor e altera as escolhas estratégicas dos atores sociais. Por fim, no nível do ambiente de trabalho estão a própria organização técnica do trabalho e fatores motivacionais dos trabalhadores, de participação, de resolução individual de conflitos, entre outros (Katz, Kochan & Colvin, 2017).

## 2.2. A Reforma Trabalhista de 2017 e as mudanças institucionais

A partir de 2013, surgiram tensões no âmbito político que acarretaram uma eleição presidencial conturbada em 2014 e a implementação de um processo que levaria ao impeachment da então presidenta Dilma, com mudanças significativas na agenda política do governo federal (Leite, 2018). Dessa forma, inicia-se uma crise política, cujos efeitos se perpetuam até os dias atuais. No âmbito do mundo do trabalho no Brasil, soma-se a estes fatores a antecipação, por parte do Supremo Tribunal Federal (STF), de diversos aspectos da reforma trabalhista, como os casos da prevalência do negociado sobre o legislado, a possibilidade de ampla terceirização, entre outros.

Em 2017 foram aprovadas a Lei nº 13.467 e a Lei nº 13.429, que constituem o pacote da reforma trabalhista mais recente. Estas leis partiram de um conjunto de propostas feitas pelo então governo Temer com vistas a implementar uma visão mais neoliberal do Estado, sendo as principais a Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016, que estabeleceu o teto de gastos do governo, a Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017, que reformou o ensino médio, e a Proposta de Emenda à Constituição 287/2016, que propunha a reforma do sistema previdenciário (Krein & Colombi, 2019).

Os impactos foram estruturais e direcionados a dificultar a atividade dos sindicatos de trabalhadores, ao promoverem as seguintes alterações: a prevalência do negociado em detrimento do legislado; prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas de trabalho; fim da ultratividade das negociações, limitando a vigência das contratualizações coletivas a dois anos; possibilidade da negociação individual em detrimento da coletiva; a supervisão das homologações das dispensas dos trabalhadores pelos sindicatos; e o estrangulamento financeiro das entidades sindicais com o fim do imposto sindical (DIEESE, 2017). Krein (2018) ainda acrescenta a “normatização da representação dos trabalhadores no local de trabalho com base no Estado”, com normas para a representação dos trabalhadores no interior de empresas com mais de 299 empregados, bem como a “possibilidade da negociação individual, excluindo os sindicatos na definição das cláusulas do contrato de trabalho”, como no caso da compensação individual da jornada.

Com relação aos artigos que afetam a atuação dos sindicatos, iniciamos pela alteração do art. 545, que tornou a contribuição sindical facultativa. Trata-se de uma alteração importante já que que a contribuição compulsória constituía a maior fonte de renda, especialmente para sindicatos de menor porte (Ferreira, 2019).

Os arts. 611-A e 611-B passaram a estabelecer hipóteses em que os sindicatos podem ou não negociar direitos previstos em lei, bem como o art. 620 traz nova inovação ao estipular a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva. Desse modo, os acordos e as convenções coletivas passam a poder reduzir ou mesmo suprimir direitos, ignorando o princípio *in dubio pro misero*, em que se deve adotar a norma mais favorável ao trabalhador (Rodrigues & Melo, 2017; Ferreira, 2019).

Além disso, o art. 444 estabelece que trabalhadores cujo salário mensal é superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social podem negociar os direitos previstos no art. 611-A, sendo que, neste caso, a negociação individual tem preponderância sobre os instrumentos coletivos. Soma-se a esta medida as alterações do art. 59 e inserções dos arts. 59-A e 59-B na CLT, que permitiram a negociação direta por meio de acordo individual para tratar de banco de horas, com a compensação podendo chegar a seis meses, bem como a compensação de jornada no mesmo mês e o estabelecimento de jornada de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 de descanso.

A inserção do parágrafo 3º ao art. 614 passa a vedar expressamente a ultratividade da negociação coletiva, de modo que, esgotando o prazo do instrumento, os dispositivos passam a não ter efeitos entre as partes (Rodrigues & Melo, 2017). Esta alteração prejudica consideravelmente o fomento à negociação coletiva, restando aos trabalhadores o exercício de seu direito constitucional de greve, bem como a hipótese de dissídio coletivo previsto no parágrafo 2º da Constituição Federal (Rodrigues & Melo, 2017).

O art. 477-A faz a previsão de que a dispensa individual ou coletiva se equipara em todos os fins, afastando a participação sindical nesses processos. Nesse sentido, a realização de dispensas em massa passa a poder ser utilizada, sem nenhum tipo de preocupação sobre a minimização de impactos sociais ou econômicos dessa conduta (Rodrigues & Melo, 2017).

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A pesquisa adotou a abordagem qualitativa e o caráter descritivo, tendo em vista que o objetivo do trabalho busca uma compreensão dos efeitos da alteração normativa proporcionada pela Reforma Trabalhista de 2017 nas negociações coletivas. Esta abordagem permite a compreensão dos elementos que constituem um fenômeno social complexo (Eisenhardt & Graebner, 2007), como é o caso do estudo em voga.

Para análise do fenômeno foi adotada a Teoria Institucionalista, que busca, por meio

do estudo das instituições, compreender aspectos específicos de determinada sociedade (Amorim, 2019). Consequentemente, foi adotada, para análise das relações de trabalho, a visão pluralista que entende a existência de conflito entre trabalhador e empregador por meio da divergência de interesses que necessita de regulação para a sua resolução (Tapia, Ibsen & Kochan, 2015).

O período estudado entre 2013 e 2021 abrange três períodos distintos: período com baixos índices de desemprego e crescimento econômico (2013-2014), período de crise do trabalho anterior à reforma (2015-2016) e período posterior à reforma (2017-2021). A análise tem como escopo as negociações coletivas de três categorias diferentes em características de Minas Gerais, que é o segundo estado em população e quantidade de vínculos de emprego formal e a terceira maior economia do Brasil, com características de três das cinco regiões do país.

O método de pesquisa adotado foi o estudo de casos múltiplos, que se adequa à pesquisa, pois busca investigar um fenômeno em seu contexto real, quando este não está bem delimitado, procurando diferentes fontes de evidências e partindo de um desenvolvimento teórico prévio (Yin, 2001). Desse modo, ele permite uma conexão da realidade empírica com a teoria, de modo a refinar conceitos e possibilitar um aprimoramento do modelo conceitual (Eisenhardt, 1989).

Os casos estudados foram as negociações coletivas dos metalúrgicos, comerciários e professores de Minas Gerais. Trata-se de setores econômicos importantes e diversos, possivelmente afetados de diferentes formas pela Reforma Trabalhista de 2017. Foram selecionados para análise as negociações realizadas pelo Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais (SINPRO Minas), pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico de Belo Horizonte, Contagem e Região (que neste estudo é chamado de Sindimetal para facilitar a escrita, apesar de ser conhecido como Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte, Contagem e Região) e pela Federação dos Empregados no Comércio e Congêneres do Estado de Minas Gerais (Fecomerciários-MG).

Como método de coleta de dados, foram utilizadas a análise documental e entrevistas semiestruturadas. A análise documental tem como pontos fortes o fato de ser estável, exata e de ampla cobertura (Yin, 2001). Ela consistirá no levantamento dos acordos e convenções coletivas assinados pelos atores no período já delimitado e de informações sobre as entidades constantes em documentos disponíveis no sítio eletrônico que possibilitem a extração de elementos para responder às perguntas desta pesquisa.



Nesta etapa, foram levantados todos os acordos coletivos e convenções negociados pelos setores supramencionados no período compreendido entre 2013 e 2021, utilizando como forma de acesso ao banco de dados do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – Mediador, gerenciado pela Secretaria de Relações do Trabalho no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. Optou-se por não analisar os dissídios coletivos, tendo em vista que esse mecanismo constitucional objetiva a resolução de impasses ocasionados pela ineficiência do processo de negociação coletiva, momento em que a Justiça do Trabalho é chamada para arbitrar a negociação.

Após o levantamento dos instrumentos no Sistema Mediador, os dados foram confrontados com as informações presentes nas páginas dos sindicatos e foi identificada uma divergência muito grande nos casos dos comerciários e professores. Desse modo, como alternativa metodológica encontrada que objetiva uma maior fidedignidade ao estudo, foram reunidos junto os dados do Sistema Mediador os disponibilizados pelas entidades sindicais. Assim, chegou-se ao quantitativo de 850 instrumentos coletivos, dos quais 234 referentes a convenções coletivas e o restante a acordos coletivos de trabalho.

Já a utilização de entrevistas se justifica na medida em que possibilitam encontrar elementos que não são possíveis por meio de observação direta (Patton, 2002), como é o caso dos elementos que permitem compreender alterações na estrutura, processo, conteúdos e estratégias sindicais nas negociações coletivas. As entrevistas foram semiestruturadas, tendo em vista que seguem um roteiro elaborado de acordo com a teoria, mas permitem ajustes relativos à linguagem, flexibilidade das questões e o processo de adicionar ou remover elementos para as entrevistas subsequentes de acordo com os achados anteriores (Berg, 2004). Assim, essa forma se adequa à presente pesquisa, que lidou com públicos de diferentes graus de instrução e explora um fenômeno recente, buscando identificar novos elementos ainda não percebidos pela teoria.

Os elementos levantados nas etapas desta pesquisa foram comparados entre si, de modo a confirmar os achados por múltiplas fontes. De acordo com Dubé e Paré (2003), qualquer achado ou conclusão em um estudo de caso terá maior validade e confiabilidade se obtido por meio de múltiplas fontes de informação.

O roteiro de entrevistas foi elaborado considerando os objetivos da pesquisa, bem como a literatura sobre os temas, os eixos e categorias de análise, com o objetivo de delimitar as lacunas que somente serão preenchidas por meio dessa técnica. As entrevistas foram gravadas e o pesquisador seguiu os protocolos prescritos pela literatura, como espaçamento

entre as questões, memorização das questões, utilização de protocolo de notas, entre outros (Creswell, 2013).

Para as entrevistas foram convidadas pessoas de cada um dos atores selecionados para o caso, que participaram tanto da negociação em si quanto da formulação das estratégias e táticas adotadas pelas entidades. Os entrevistados são os interlocutores das entidades sindicais e de empresas nas negociações coletivas, conforme indicações dessas entidades, que compreenderam tanto dirigentes sindicais quanto prepostos, gestores e advogados. Destaca-se que os interlocutores que participam de todo o processo de negociação e, portanto, possuem uma visão sistêmica do processo se resumem a poucas pessoas, em geral uma ou duas, de modo que as entrevistas se limitaram a uma pessoa de cada uma das entidades e empresas. Tentou-se conseguir mais entrevistas de potenciais interlocutores, mas os contatos com as entidades acabaram por se limitar a um interlocutor específico por decisão das próprias entidades.

Como estratégia de análise dos dados coletados nas duas etapas da pesquisa foi adotada a análise de conteúdo, que consiste em procedimentos sistemáticos e objetivos que visam a descrição do conteúdo da mensagem (Bardin, 2006), que é uma técnica de análise de textos objetivada para produção de inferências, a partir da frequência da ocorrência de categorias delineadas (Bauer, 2003).

A partir dos objetivos da pesquisa, das técnicas utilizadas e das fontes dos dados, foram definidos os eixos de análise e as categorias no quadro 1 a seguir.

**Quadro 1: Matriz de objetivos e eixos de análise**

Objetivos	Técnica de pesquisa	Fonte dos dados	Eixo de análise	Categorias de análise
Identificar possíveis alterações na estrutura das negociações coletivas, como mudanças nas composições dos atores ou mudanças nos tipos de negociação.	Pesquisa documental	Cláusulas de acordos e convenções coletivas	Estrutura das negociações coletivas	- Prevalência do negociado em detrimento do legislado
				- Prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas de trabalho
Analisar os resultados das negociações no período, tendo em vista o volume, tipos e condições das cláusulas.	Entrevistas semiestruturadas	Transcrição de entrevistas	Conteúdo das negociações	- Incentivos às negociações individuais em detrimento das coletivas
				- Prevalência do negociado em detrimento do legislado

<p>Averiguar se ocorreram mudanças no processo de negociação, com alterações no quantitativo de rodadas e no volume de cláusulas negociadas e de pautas.</p>	<p>Pesquisa documental Entrevistas semiestruturadas</p>	<p>Cláusulas de acordos e convenções coletivas Transcrição de entrevistas</p>	<p>Processo de negociação</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevalência do negociado em detrimento do legislado</li> <li>- Prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas de trabalho</li> <li>- Fim da ultratividade dos instrumentos coletivos</li> </ul>
<p>Verificar se ocorreram alterações nas escolhas estratégicas dos sindicatos estudados em decorrência das alterações legislativas.</p>	<p>Entrevistas semiestruturadas</p>	<p>Transcrição de entrevistas</p>	<p>Escolhas estratégicas dos sindicatos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fim das homologações nos sindicatos</li> <li>- Alteração nas regras de dispensas</li> <li>- Fim do imposto sindical</li> </ul>

Fonte: autores.

Com esta estrutura apresentada, buscou-se atingir os objetivos deste estudo, respondendo as questões levantadas. No item a seguir, passa-se à análise dos dados da pesquisa.

#### 4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste item, são apresentados os resultados da pesquisa deste estudo. No subitem 4.1, apresentam-se dados gerais das categorias a serem analisadas, para trazer elementos relacionados aos contextos de cada uma das negociações coletivas. No subitem 4.2 são apresentados os resultados da análise dos conteúdos dos acordos e convenções coletivas de trabalho, separados por categorias. Por fim, no subitem 4.3 são apresentados os resultados das análises das entrevistas realizadas, de modo conjunto, para garantir o máximo de sigilo, mas destacando elementos distintos de cada categoria.

As tabelas, quadros e figuras contendo os dados de análise foram deslocadas para o Anexo I, excetuando aqueles que resumem os principais achados do estudo, de modo a facilitar a leitura do texto.

##### 4.1. Análise de Cláusulas das negociações de Professores

A situação encontrada das negociações coletivas do SINPRO Minas no início do período

de análise foi de poucas negociações diretamente com empresas, de modo que permanecem durante o período ACTs apenas com a Sociedade Mineira de Cultura, mantenedora da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), e o Serviço Social da Indústria (SESI). Já as negociações com sindicatos patronais abrangem sete entidades, divididos por regiões do estado, sendo o principal negociador o Sindicato das Escolas Particulares de Minas Gerais (Sinepe/MG), que abrange a maior parte dos municípios de Minas Gerais, incluindo Belo Horizonte. A Tabela 1 apresenta o volume negociado entre 2013 e 2021 pelo SINPRO Minas.

Tabela 1 – Acordos e convenções coletivos firmados pelo SINPRO Minas por ano

Tipo de instrumento	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Acordos Coletivos	5	5	3	1	2	1	3	2	3	25
Convenções Coletivas	4	4	4	5	5	6	5	2	4	39
TOTAL	9	9	7	6	7	7	8	4	7	64

Fonte: autor

O processo de negociação de CCTs era bianual, com convenções ou termos aditivos interlocutórios para revisão de cláusulas específicas, como reajustes salariais. Tratava-se de instrumentos amplos, com volume de cláusulas girando entre 40 e 60 e versando sobre vários aspectos do contrato de trabalho.

A análise dos dados demonstrou estabilidade nas estruturas de negociação tanto das CCTs e ACTs após a Reforma Trabalhista de 2017. Destaca-se a ausência de negociação com o Sinepe/SE-MG a partir de 2020 e a presença de ACTs da Universidade Presidente Antônio Carlos (Unipac) na região daquele sindicato patronal.

Com relação ao processo, foram observadas alterações nos prazos de vigência das CCTs de bianual para anual em cinco dos sete interlocutores, bem como uma negociação judicial em 2020 com o Sinepe-MG.

Já com relação ao conteúdo, retirando questões específicas como cláusulas relacionadas a greves do ano anterior, quase não há mudanças nos conteúdos negociado entre o período anterior e posterior à Reforma Trabalhista de 2017. Uma alteração importante foi a reformulação das cláusulas sobre homologação das rescisões, estabelecendo hipóteses em que ela deve ocorrer, como no trecho abaixo da negociação com o Sinepe-SM (vigência 2019-2021):

“CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – DA HOMOLOGAÇÃO DAS

RESCISÕES. Na vigência da presente CCT, a rescisão total ou parcial do contrato de trabalho do professor deverá ser homologada pelo sindicato da categoria profissional nos seguintes casos: (...)

c) Quando a duração do contrato de trabalho for superior a 1 (um) ano no estabelecimento de ensino, desde que requerida por escrito pelo empregado no prazo de até 10 (dez) dias úteis depois da comunicação de sua dispensa (...)"

Importante destacar que já existia cláusula ampliando os casos de homologação de rescisões antes da Reforma Trabalhista de 2017, mas suas previsões reduziram drasticamente.

Por fim, foram observadas alterações sensíveis no conteúdo das negociações em função da pandemia causada pela Covid-19, com novas cláusulas sobre teletrabalho, local de trabalho e termos das medidas provisórias publicadas pelo governo, com redução da carga horária e suspensão do contrato de trabalho.

#### 4.2. Análise de Cláusulas das negociações de Metalúrgicos

Já as negociações do Sindimetal possuem características bem distintas, com CCTs firmadas apenas pela FIEMG, com volume negociado muito grandes, abrangendo cerca de 100 cláusulas, bem como um volume de ACTs, que versam sobre diversos temas, majoritariamente com volume muito pequeno. A Tabela 2 apresenta o volume negociado entre 2013 e 2021 pelo Sindimetal.

Tabela 2 – Acordos e convenções coletivos firmados pelo Sindimetal por ano

Tipo de instrumento	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Acordos Coletivos	58	43	35	35	21	25	19	19	18	276
Convenções Coletivas	1	0	1	1	1	2	3	2	2	13
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>43</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>289</b>

Fonte: autor

Como modificações observadas após a Reforma Trabalhista de 2017, o Sindimetal passou a negociar diretamente com o Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos do Estado de Minas Gerais. Além disso, observou-se uma diminuição do volume de ACTs negociados pela entidade, especialmente relacionados a jornada de trabalho e PLR.

Com relação ao processo de negociação, há uma mudança em 2015, anterior à Reforma Trabalhista de 2017, sem nenhuma modificação entre 2015 e 2022. Por fim, não foi possível observar alterações não significativas no conteúdo das negociações após a Reforma Trabalhista

de 2017, com a manutenção de cláusulas do que já era negociado, podendo ser destacado apenas a inserção de taxa negocial tanto de trabalhadores quanto patronal. Observou-se pequenas alterações em decorrência da pandemia causada pela Covid-19, especificamente com cláusulas sobre teletrabalho e controle de ponto.

### 4.3. Análise de Cláusulas das negociações de Comerciantes

As negociações da Fecomerciantes-MG observadas contemplam um grande quantitativo de CCTs firmadas tanto com a Fecomércio e como diversos sindicatos patronais do comércio, constituindo instrumentos relativamente pequenos, com volume em torno de 30 cláusulas. Já com relação às ACTs, há um quantitativo significativo de empresas negociando, com conteúdo diverso e volume de negociação pequeno, direcionado para questões específicas. A Tabela 3 apresenta o volume negociado entre 2013 e 2021 pelo Fecomerciantes-MG.

Tabela 3 – Acordos e convenções coletivos firmados pela Fecomerciantes-MG por ano

Tipo de instrumento	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Acordos Coletivos	48	45	50	46	34	18	13	47	9	317
Convenções Coletivas	21	12	19	26	27	14	19	12	13	163
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>57</b>	<b>69</b>	<b>72</b>	<b>61</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>59</b>	<b>22</b>	<b>480</b>

Fonte: autor

Com relação a estrutura das negociações, há uma considerável diminuição dos ACTs, com a supressão de instrumentos que tratavam de referentes a piso, banco de horas, jornada e PLR. Observou-se um pico em 2020 de acordos referentes a efeitos da pandemia causada pela Covid-19, com o tema inserido em Convenções Coletivas.

Já com relação ao processo, não foi observada alteração nas negociações durante o período observado. Por fim, após a Reforma Trabalhista de 2017, observou-se o estabelecimento de regras de regimes especiais de piso, banco de horas e jornada, combinadas com contribuição para os sindicatos patronal e laboral, que pode representar um possível efeito do estrangulamento financeiro decorrente do fim do imposto sindical. Outra alteração foi o estabelecimento de prazos maiores para a compensação de banco de horas nas convenções de comerciantes, dentro da alteração prevista no § 2º do art. 59 da CLT. Destaca-se o surgimento de cláusulas de suspensão dos contratos de trabalho e diminuição da carga horária com redução proporcional de salário, bem como de ratificação das medidas provisórias em função da pandemia causada pela Covid-19.

#### 4.4. Análise das Entrevistas

As entrevistas foram realizadas com representantes das três categorias, incluindo os negociadores de entidades sindicais de trabalhadores, de empregadores e de empresas que realizam negociações diretas. Ao todo, foram entrevistadas nove pessoas, totalizando cerca de dez horas de entrevistas. Por se tratar de negociações das quais poucas pessoas participam de todo o processo, foram realizadas entrevistas com as pessoas indicadas pelas instituições.

Com relação à categoria prevalência do negociado em detrimento do legislado, as entrevistas com os sindicatos de trabalhadores apontaram que, apesar piora nas condições de negociar, todos posicionaram contra a negociação de direitos piores que os previstos na legislação. Já as empresas e sindicatos patronais, a maior parte afirmou que as mudanças consistem em aprimoramento, mas que dependem da disposição dos sindicatos para o avanço de pautas. O trecho da entrevista abaixo sintetiza o exposto:

“Hoje nós temos uma liberdade maior em termos de discutir assuntos que às vezes até a própria CLT trata de forma diferente ou leis ordinárias ou outros tipos de normativas tratam diferente. Então, nós temos, salvo o que está no 611-B, nós temos essa liberdade maior e isso deu uma segurança jurídica, tanto para a empresa, para aplicar a convenção coletiva aquelas normas específicas até para aquele segmento, aquela categoria, quanto para os próprios empregados”.

Já a prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas de trabalho foi compreendida como um avanço para a maior parte empresas e sindicatos patronais uma vez que a mudança traz maior segurança jurídica para quem firma acordo coletivo. Por outro lado, foi criticada pelo Sindicatos de trabalhadores, uma vez que eles entenderam que não há lógica no dispositivo, uma vez que acordos são para condições melhores e não piores que convenções. O trecho a seguir resume o que foi relatado:

“Não houve da nossa parte perdas maiores, porque nós mantivemos o critério de aquilo que está na convenção a gente poderia negociar, é... pra melhor, é... então não teve nenhuma perda”.

Com relação ao fim da ultratividade dos instrumentos coletivos, há uma peculiaridade com relação ao setor de comércio, uma vez que tanto o sindicato patronal quanto o de trabalhadores afirmaram que a alteração não provou mudanças, uma vez que interessa a ambas as partes. Nas outras duas categorias, os sindicatos de trabalhadores afirmaram que o fim da

ultratividade atrapalha o processo de negociação, pois os trabalhadores ficam com período descoberto, e os sindicatos patronais afirmaram que ela ajuda a realização das negociações.

Com relação à possibilidade de negociação direta do trabalhador “hipersuficiente”, tanto os sindicatos de trabalhadores quanto as empresas e sindicatos patronais entenderam que a norma é ineficaz e não impacta nas negociações coletivas.

Por outro lado, a possibilidade de acordo individual para banco de horas, jornada 12x36 e compensação de jornada, ela representou alteração significativa nas negociações de metalúrgicos e comerciários, pois essas pautas eram centrais das empresas e entidades sindicais patronais com os sindicatos dos trabalhadores e a alteração da reforma possibilitou a negociação direta. Os sindicatos de trabalhadores dos dois setores entenderam as modificações como prejudiciais, todavia os metalúrgicos posicionaram por continuar não negociando enquanto os comerciários passaram a negociar em termos piores. Já com relação às empresas e sindicatos empresariais, o posicionamento foi favorável à mudança, por ter melhores condições de negociar. O trecho abaixo da entrevista com a entidade sindical empresarial da metalurgia exemplifica o exposto:

“E a maioria dos sindicatos não negociavam por exemplo: o pessoal da [entidade sindical de trabalhadores], a linha da [central sindical] dos metalúrgicos eles não negociavam, nós tentamos em alguns anos, ficamos mais de um mês discutindo, não conseguiu chegar em lugar nenhum. E aí a reforma criou uma regra que poderia ser feito essa compensação de jornada direto empresa-empregado desde que fosse no prazo de seis meses (...) alguns sindicatos de trabalhadores viram nisso uma vantagem, agora outros, principalmente os da [central sindical] e da [central sindical], que é uma central muito radical, eles não aceitavam, inclusive os metalúrgicos”.

Com relação ao fim das homologações nos sindicatos, as empresas e sindicatos patronais entenderam que a medida diminui custos e burocracia, diminuindo a ingerência dos sindicatos de trabalhadores nas empresas. Por outro lado, os sindicatos de trabalhadores entenderam que a alteração diminui as suas capacidades de fiscalização e atuação nas empresas. Já a alteração nas regras de dispensas, os entrevistados afirmaram que, por ser uma situação crítica, relacionada a grandes empresas, a regra acaba por não os afetar.

O fim do imposto sindical foi entendido pelos sindicatos de trabalhadores como muito prejudicial, com o enfraquecimento na capacidade de mobilização, enxugamento e enfraquecimento das estruturas sindicais, redução da capacidade de fiscalização do trabalho. Já no lado patronal, dois sindicatos trouxeram à tona a questão do fim do imposto sindical patronal,



com redução na capacidade dessas entidades em sua atuação, como pode ser observado no trecho a seguir:

“É, o sindicato patronal, ele já vem sofrendo há muito tempo, porque havia alguma discussão com relação às empresas optantes pelo Simples em recolher ou não. E no Brasil (...) o próprio representado não dá valor a isso. Então ter tirado ou ter facultado, um país que não dá valor a sua representatividade coletiva (...) os sindicatos estão sobrevivendo, estão lutando para as suas categorias ainda. Mas estão lutando para se manter, e isso é perigoso porque uma hora estão conseguindo, vai acabando essa representatividade e enfraquecendo a voz popular das empresas e dos empregados diante do mundo da sociedade”.

As entrevistas não trouxeram elementos que pudessem relacionar mudanças na estrutura das negociações coletivas. Todavia, no processo das negociações coletivas, foi apontada uma tendência na dinâmica de assembleias e mesas de negociação que dizem respeito à utilização de mídias digitais para a participação remota, que tem relação direta com a pandemia. Com relação aos resultados das negociações coletivas, foi apontado que desde a reforma não foram obtidos aumentos reais desde a Reforma Trabalhista de 2017, o que pode ter relação com a crise econômica e sanitária que perpassaram o período.

Por fim, as entrevistas forneceram elementos para compreender as escolhas estratégicas dos sindicatos. O discurso antissindical da reforma trabalhista acabou por afastar as bases tanto dos sindicatos de trabalhadores quanto dos sindicatos patronais, o que aponta para o enfraquecimento das instituições do trabalho como um todo. Nesse contexto, os sindicatos de trabalhadores passaram a trabalhar na busca por aproximação do trabalhador, bem como na busca por alternativas para garantir a arrecadação, com a instituição do desconto negocial. Já com relação aos sindicatos patronais, passou-se a buscar um convencimento da base sobre a necessidade de manutenção das negociações coletivas; adoção de serviços e políticas para garantir a credibilidade com as empresas, como pode ser observado no trecho a seguir:

“Ficou mais difícil a assembleia empresarial pela convicção de alguns empregadores de que a CLT acabou, é lógico que ela não acabou, mas de qualquer forma, quando a CLT permite expressamente negociar legislado sobre o negociado os empregadores falam ‘Não, vamos tirar, está na lei, mas nós vamos tirar’, então é o que mudou”.

Terminada a análise das entrevistas, passa-se a discutir os achados nas duas etapas da pesquisa tendo como referência as previsões da literatura.

#### 4.5. Discussão da literatura

Com relação à prevalência do negociado em detrimento do legislado, Krein (2018) afirma que a prevalência do negociado sobre o legislado possibilita rebaixar regulamentações inscritas no marco legal, invertendo a hierarquia das normas e ampliando o poder do empregador. Juntamente com esta alteração se encontra a prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas de trabalho, que deveria levar a uma ampliação de acordos coletivos tratando de temas instituídos em convenções coletivas, para eventuais reduções. De fato, esperava-se encontrar elementos concretos dessas alterações, mas nos casos não foram identificados efeitos práticos da medida. Há uma possível anulação dos efeitos, tendo em vista as alterações que possibilitaram a negociação direta com os trabalhadores.

A negociação individual tem preponderância sobre os instrumentos coletivos para trabalhadores cujo salário mensal é superior a duas vezes ao limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme a literatura, “busca retirar da representação sindical os trabalhadores que ganham acima de dois tetos previdenciários, pois estes podem estabelecer contratos sem assistência do sindicato” (Krein, 2018, p-92-93). Todavia, todos entrevistados afirmaram que esse público nunca dependeu do acordo coletivo, sendo uma norma ineficaz em si.

Já as outras alterações que incentivaram a negociação direta, com acordo individual para banco de horas, jornada 12x36 e compensação de jornada, apresentaram forte impacto na estrutura das negociações coletivas, com a redução drástica de acordos coletivos. As medidas contribuíram para o enfraquecimento do sistema de relações de trabalho, pois o empregador passou a poder negociar diretamente os principais pontos que faziam parte da pauta patronal.

A vedação expressa da ultratividade da negociação coletiva, conforme a literatura, aponta para um prejuízo à negociação coletiva, restando aos trabalhadores o exercício de seu direito constitucional de greve, bem como a hipótese de dissídio coletivo (Rodrigues & Melo, 2017). De fato, as negociações que chegam a ultrapassar a data-base acabam por prejudicar os trabalhadores, que ficam com período descoberto, mas não foi possível identificar impacto nas cláusulas de acordos e convenções coletivas. Destaca-se os relatos que as negociações com maior interesse do lado patronal não sofreram com a alteração.

O fim da homologação das rescisões dos trabalhadores com mais de um ano no emprego no sindicato representa uma perda importante de função dessas (Krein, 2018), o que afetaria os direitos dos trabalhadores. Por se tratar de uma atividade estratégica dos sindicatos, a expectativa seria, por um lado, de enfraquecimento do ator coletivo dos trabalhadores. De fato, os dados apontam para uma piora na atuação das entidades sindicais de trabalhadores no seu papel de fiscalização, bem como de aproximação das bases.

A equiparação as dispensas individuais e coletivas permitiriam a realização de dispensas em massa sem nenhum tipo de preocupação sobre a minimização de impactos sociais ou econômicos dessa

conduta (Rodrigues & Melo, 2017). Mas os dados apontaram pouco interesse dos entrevistados, entendendo que a regra acaba por não os afetar por estar ligada a situação crítica e relacionada a grandes empresas. A alteração não repercutiu nos acordos e convenções coletivas.

Por fim, o fim da contribuição sindical obrigatória deveria provocar o estrangulamento financeiro sindical, já que a contribuição compulsória constituía a maior fonte de renda, especialmente para sindicatos de menor porte (Ferreira, 2019). De fato, os sindicatos de trabalhadores confirmaram as expectativas da literatura, com o enfraquecimento na capacidade de mobilização, enxugamento e enfraquecimento das estruturas sindicais, redução da capacidade de fiscalização do trabalho. Todavia, surgiu nas entrevistas por dois sindicatos patronais a questão do fim do imposto sindical patronal, com redução na capacidade dessas entidades em sua atuação, algo até então não abordado pela literatura. Essa mudança pôde ser observada nos CCTs por meio das alterações substanciais nas cláusulas de pagamentos nos instrumentos firmados pelos metalúrgicos e comerciários, com a inserção de taxa negocial tanto de trabalhadores quanto patronal.

Os dados da pesquisa apontam que a Reforma trabalhista de 2017 trouxe mudanças na estrutura das negociações coletivas com a diminuição dos ACTs, provavelmente em função da possibilidade de negociações diretas. Outros fatores, como a possibilidade de negociação do legislado, a prevalência de acordos sobre convenções coletivas e a instituição do chamado “trabalhador hipersuficiente” não surtiram efeitos nas negociações.

Já com relação ao processo das negociações coletivas, as mudanças realizadas trouxeram novas pautas patronais com a prevalência do negociado sobre o legislado, bem como piora nas condições negociais com o fim da ultratividade e a negociações diretas, bem como a piora da legislação. Além disso, o discurso da reforma trabalhista acabou por dificultar o fechamento de pautas das entidades sindicais patronais.

Com relação ao conteúdo das negociações, as reduções dos termos da legislação alteraram em cláusulas específicas, bem como alterações substanciais nas cláusulas de pagamentos nos instrumentos firmados pelos metalúrgicos e comerciários, com a inserção de taxa negocial tanto de trabalhadores quanto patronal. Em geral, as diversas alterações não refletiram nas negociações, que acabaram sendo mais impactadas por outros fatores, como a pandemia.

Por fim, as escolhas estratégicas dos sindicatos especialmente em virtude do discurso da reforma trabalhista, que acabou por afastar as bases tanto dos sindicatos de trabalhadores quanto dos sindicatos patronais, o que aponta para o enfraquecimento das instituições do trabalho como um todo. Os sindicatos de trabalhadores passaram a buscar aproximação do trabalhador com o sindicato, alternativas para garantir a arrecadação, com a instituição do desconto negocial. Já os sindicatos patronais passaram a fazer um convencimento da base sobre a necessidade de manutenção das negociações coletivas; adoção de serviços e políticas para garantir a credibilidade com as empresas.

## 5 CONCLUSÕES

A pesquisa demonstra que não ocorreram grandes mudanças nos termos dos acordos e convenções coletivas de trabalho nos casos estudados, apesar da mudança substancial dos dispositivos legais decorrentes da Reforma Trabalhista de 2017. Verificaram-se impactos para as negociações coletivas em decorrência das novas possibilidades de negociação direta com o trabalhador, do enfraquecimento estrutural das entidades sindicais e do questionamento das próprias negociações coletivas pelas bases. Assim, os dados deste estudo apontam que o efeito macro da Reforma Trabalhista de 2017 foi o fortalecimento da negociação direta em detrimento da mediação por atores coletivos, em consequência do enfraquecimento tanto das instituições do trabalho quanto das negociações coletivas.

A presente pesquisa se propôs a estudar as relações de trabalho dentro da perspectiva institucionalista do sistema de relações de trabalho utilizando a abordagem das escolhas estratégicas, consistindo em uma inovação nas pesquisas de relações de trabalho no Brasil, na medida em que não há estudos em âmbito nacional em negociações coletivas com enfoque nas estratégias dos atores coletivos. Além disso, a pesquisa acabou por confirmar algumas previsões da literatura, como também demonstrar que muitas pesquisas teóricas, que não utilizaram elementos empíricos para as suas construções, acabam por não se sustentar quando se olha para os fenômenos.

Tem-se como limitação da metodologia aplicada não permitir identificar se houve alterações nas rodadas de negociações, dentro do processo de negociação, tendo em vista que o tema não surgiu nas entrevistas e não poderia ser identificado em acordos e convenções coletivas de trabalho. Outro limitante diz respeito ao número de entrevistados por entidade, que acaba sendo naturalmente restrita, seja pela própria organização das entidades, que selecionam um interlocutor, seja porque o processo em si é conduzido por poucas pessoas.

Alguns elementos emergiram enquanto a pesquisa estava em elaboração, que poderiam inspirar futuros estudos. O primeiro diz respeito à própria limitação de pesquisa, que não permitiu um acompanhamento das formulações de pauta e rodadas das negociações, para identificar de uma forma mais acurada o processo de negociações coletivas. Outra sugestão seria uma pesquisa com enfoque nas alterações ocorridas em decorrência da pandemia causada pela Covid-19, que foram abordadas pelo trabalho de forma tangencial, mas que mereceriam um olhar específico.

A regulação do trabalho é um fator importante tanto para a garantia de uma melhor

distribuição de renda na economia quanto para a estabilização social. A manutenção de um sistema sem mediação pode levar tanto à ampliação da injustiça social quanto ao aumento do conflito social, o que é prejudicial para sociedade como um todo. Por este motivo, estudo empíricos sobre como as negociações coletivas estão ocorrendo permitem uma melhor discussão sobre os rumos a serem seguidos baseados no que efetivamente acontece no mundo do trabalho.

## REFERÊNCIAS

- AMORIM, W. A. C.. Da Economia Institucional à Gestão de Recursos Humanos: Uma Abordagem Mediada pela Teoria dos Custos de Transação ? Parte 1. Informações FIPE, v. 462, p. 12-18, 2019.
- BARDIN, L. Análise de conteúdo (L. de A. Rego & A. Pinheiro, Trads.). Lisboa: Edições 70, 2006. (Obra original publicada em 1977).
- BAUER, M. W. Análise de conteúdo clássica: uma revisão. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2003. p. 189-217.
- BERG, B. L. Qualitative Research Methods for the Social Sciences. 5th ed. Boston: Pearson Education, 2004.
- CARVALHO NETO, A. M. Relações de Trabalho e Negociação Coletiva na Virada do Milênio: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira. Petrópolis: Vozes, 2001.
- CRESWELL, J. W. Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing among Five Approaches, 3rd ed. Thousand Oaks, CA: SAGE, 2013.
- DI BENEDETTO, R. Revendo mais de 70 anos em menos de 7 meses: a tramitação da reforma trabalhista do governo Temer. Espaço Jurídico: Journal of Law, v. 18, n. 2, p. 545-568, 2017.
- DIEESE. A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. Nota Técnica n. 178, 2017.
- DUBÉ, L. & PARÉ, G. Rigor in information systems positivist case research: Current practices, trends, and recommendations. MIS Quarterly, v.27, n. 4, p. 597-636, 2003.
- EISENHARDT, K. M. Building Theories from Case Study Research. Academy of Management Review. v.14, n. 4, p. 532-550, 1989.
- EISENHARDT, K. M., & GRAEBNER, M. E. Theory building from cases: Opportunities and challenges. Academy of Management Journal, v. 50, n. 1, p. 25-32, 2007.
- FERREIRA, L. M. C. Princípio da proteção e reforma trabalhista: repercussões da Lei 13.467/2017 no equilíbrio das relações laborais. Revista Vertentes Do Direito, v. 6, n. 1, p. 260-

278, 2019.

HORN, C. H., COTANDA, F. C., & PICHLER, W. A. John T. Dunlop e os 50 anos do Industrial Relations Systems. *Dados*, v. 52, n. 4, p. 1047-1070, 2009.

KATZ, H., KOCHAN, T., & COLVIN, A. *An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations*. Ithaca; London: Cornell University Press, 2017.

KAUFMAN, B. E. The Theoretical Foundation of Industrial Relations and Its Implications for Labour Economics and Human Resource Management. *Industrial and Labour Relations Review*, v. 64, n. 1, p. 74-108, 2010.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da Reforma Trabalhista. *Tempo Social*, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018.

KREIN, J. D., & COLOMBI, A. P. F. A Reforma Trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. *Educação & Sociedade*, v. 40, e0223441, p. 1-18, 2019.

LEITE, K. Trabalho e condição humana na contemporaneidade. *Laplage em Revista*, São Carlos, v. 4, p. 1, 109-124, 2018.

PATTON, M. Q. *Qualitative Research & Evaluation Methods*. 3rd edition. Sage Publications, Inc, 2002.

RODRIGUES, I. S.; MELO, J. C. D. Reforma trabalhista: precarização das relações de trabalho diante da perspectiva instaurada pelas novas regras celetistas através da Lei 13.467/2017. *Revista Vianna Sapiens*, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 23, 2017.

Saraiva, L. A. S., Ferreira, J. A., & Coimbra, K. E. R. (2012). Relações de Trabalho em empresas terceirizadas sob a ótica dos trabalhadores: um estudo no setor de mineração. *Revista Gestão Organizacional*, v. 5, n. 2, p. 134-148, 2012.

TAPIA, M. IBSEN, C. L., & KOCHAN, T. A (2015). Mapping the frontier of theory in industrial relations: the contested role of worker representation. *Socioecon Rev*; v. 13, n. 1, p. 157-184, 2015.

YIN, R. K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 2. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.