



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**LUIZA SAMPAIO INÁCIO**

**PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO  
NO CONTEXTO DE ENFRAQUECIMENTO SINDICAL  
DECORRENTE DA LEI 13.467/2017**

Salvador  
2020

**LUIZA SAMPAIO INÁCIO**

**PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO  
NO CONTEXTO DE ENFRAQUECIMENTO SINDICAL  
DECORRENTE DA LEI 13.467/2017**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Raphael Miziara

Salvador  
2020

**TERMO DE APROVAÇÃO**

**LUIZA SAMPAIO INÁCIO**

**PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO  
NO CONTEXTO DE ENFRAQUECIMENTO SINDICAL  
DECORRENTE DA LEI 13.467/2017**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em  
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2020.

Às conquistas históricas dos trabalhadores brasileiros e à valorização dos sindicatos nacionais, espaços de luta e voz em prol de uma verdadeira democracia.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço aos meus pais, meus grandes amores, incentivadores e responsáveis por me dar régua e compasso para que eu sonhe alto.

Ao meu irmão, minha inspiração de inteligência, dedicação e força de vontade.

A tio Fábio, meu padrinho acadêmico, pelas oportunidades e ensinamentos ao longo desses anos.

À Bia e Mariana, pelos tantos aprendizados acerca do Direito do Trabalho.

Ao meu orientador Raphael Miziara, por toda disponibilidade e contribuição essencial para que eu chegasse até aqui.

Aos amigos que trilharam este caminho ao meu lado, tornando-o mais prazeroso.

Acima de tudo, a Papai do Céu, por ser tão presente e generoso comigo.

“Agir, eis a inteligência verdadeira. Serei o que quiser. Mas tenho que querer o que for. O êxito está em ter êxito, e não em ter condições de êxito. Condições de palácio tem qualquer terra larga, mas onde estará o palácio se não o fizerem ali? ”.

Fernando Pessoa

## RESUMO

Levando em consideração a Reforma Trabalhista instituída pela Lei 13.467/2017, o presente trabalho objetiva analisar as alterações legislativas concernentes à figura da negociação coletiva no Direito do Coletivo Trabalho e no sindicalismo brasileiro. Sob a ótica da Constituição da República de 1988 e das normas internacionais da Organização Internacional do Trabalho, será efetuado o exame da prevalência de normas coletivas de trabalho sobre a lei, especialmente no contexto da dinâmica sindical vigente. Em um primeiro momento, serão traçadas as diretrizes em torno da figura do negociado e os seus subprodutos no ordenamento jurídico, de forma sucinta. Posteriormente, será realizada uma abordagem acerca do sindicalismo, sua história e papel social, associando-o aos conceitos de Estado Democrático de Direito e à própria democracia. O núcleo do tema reside na junção desses dois objetos, qual seja a prevalência do “negociado sobre o legislado” vivenciada no contexto de enfraquecimento sindical, ambos agravados pela Reforma Trabalhista. O estudo desse ponto busca demonstrar a importância da preservação de direitos e garantias mínimas na proteção do trabalhador, bem como o potencial prejuízo das alterações efetuadas na Consolidação das Leis do Trabalho. Tais prejuízos, na esfera das negociações, estão simbolizados pela ausência de balizas à supremacia das normas coletivas. Já na esfera sindical, os danos dizem respeito à extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical e dispositivos diversos que minoram o poder de representatividade dessas entidades. Então, a negociação coletiva que, em tese, parte da premissa de equilíbrio da balança das relações trabalhistas, passa a representar uma profunda desarmonia. Por fim, o último capítulo se destina à reflexão acerca das alternativas para a perspectiva atual e as futuras adversidades do Direito Coletivo do Trabalho, com foco nas negociações coletivas e na estruturação sindical.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista; Direito Coletivo do Trabalho; Sindicalismo; Negociado sobre o legislado; Enfraquecimento sindical.

## ABSTRACT

This paper intends to analyze legislative's changes about collective labor bargaining and syndicalism in Brazil, instituted by the law 13.467/2017. The study regards the prevalence of collective labor agreements and collective labor conventions over the law in the context of current trade unionism dynamic, according to 1988 Federal Constitution and International Labour Organization. Initially, it will be evaluated the guidelines about the negotiation and their subproducts in the juridical order. Afterward, there will be an approach about syndicalism, it's history and social matter, associating it to democracy. The main point of this monograph is to combine these two objects: the prevalence of collective labor negotiations over the law in the context of a weakening syndicalism, both aggravated by the Brazilian Labor Reform. In that sense, this study seeks to demonstrate the significance of the rights's preservation and minimum warranty on the protection of the employee, such as the potencial loss resulted by the changes made on the Consolidation of the Labor Laws. In a negotiation perspective those losses are symbolized by the absence of barriers to the colective norms supremacy. On the other hand, in a sindicalism perspective, the damages takes into consideration the extinction of the mandatory labor union contribution and other ways that decrease the power of representation of these entities. Therefore, the collective negotiation that – in theory – tries to balance the relationship between employer and employee, in reality represents a very profound disharmony. Lastly, the final chapter regards the alternatives to the current perspective and the future obstacles of the collective labor law, focusing on the collective bargaining and the syndical structuring.

**Keywords:** Labor reform; Collective Labor Law; Trade unionism; Negotiations over the law; Weakening syndicalism.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ARE	Agravo em Recurso Extraordinário
Art.	artigo
CF/88	Constituição Federal da República
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CPC	Código de Processo Civil
MP	Medida Provisória
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
RE	Recurso Extraordinário
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2 A FIGURA DO NEGOCIADO NO DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>14</b>
2.1 IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SEUS SUBPRODUTOS .....	15
2.2 MODELOS JUSTRABALHISTAS ACERCA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO .....	18
<b>2.2.1 Normatização autônoma e privatística .....</b>	<b>18</b>
<b>2.2.2 Normatização privatística subordinada.....</b>	<b>19</b>
2.3 ESTRUTURA NORMATIVA DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988 ....	19
2.4 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT E A NORMATIVA INTERNACIONAL SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	21
2.5 PRINCÍPIOS QUE ORIENTAM AS RELAÇÕES ENTRE O NEGOCIADO E O LEGISLADO.....	23
<b>2.5.1 Princípio da interveniência sindical obrigatória.....</b>	<b>24</b>
<b>2.5.2 Princípio da criatividade jurídica .....</b>	<b>25</b>
<b>2.5.3 Princípio da adequação setorial negociada .....</b>	<b>25</b>
<b>3 SINDICALISMO, DEMOCRACIA E ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO .....</b>	<b>27</b>
3.1 BREVE HISTÓRICO DO SINDICALISMO .....	28
3.2 A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988 E ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO.....	32
3.3 SIMBIOSE ENTRE SINDICALISMO E DEMOCRACIA.....	33
3.4 FUNÇÃO NEGOCIAL DOS SINDICATOS .....	35
3.5 CONDUTAS ANTISSINDICAIS E ANTISSINDICALISMO .....	37
3.6 ENFRAQUECIMENTO SINDICAL PÓS REFORMA TRABALHISTA.....	39
<b>4 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NO CONTEXTO DE ENFRAQUECIMENTO SINDICAL.....</b>	<b>42</b>
4.1 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO ANTES DA LEI Nº 13.467 DE 2017 .....	43
4.2 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO DEPOIS DA LEI Nº 13.467 DE 2017 .....	46
<b>4.2.1 Fontes Materiais: Contexto Político, Social e Econômico que Inspiraram a Reforma.....</b>	<b>46</b>

<b>4.2.2 A Atual Disciplina da Prevalência do Negociado Sobre o Legislado: arts. 611-A e 611-B da CLT.....</b>	<b>50</b>
4.3 PARIDADE DE ARMAS NEGOCIAL DIANTE DO ENFRAQUECIMENTO SINDICAL.....	58
4.4 POSICIONAMENTO DA OIT.....	61
4.5 JUSTIÇA DO TRABALHO E O ESVAZIAMENTO DE SUAS FUNÇÕES.....	64
<b>5 ALTERNATIVAS PARA O FORTALECIMENTO SINDICAL E FUTUROS DESAFIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO .....</b>	<b>67</b>
5.1 ANÁLISE DO AGRAVO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 1121633 .....	71
5.2 A COVID-19 E OS DISSÍDIOS COLETIVOS .....	72
<b>6 CONCLUSÃO .....</b>	<b>76</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>78</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No contexto sócio-político anterior à Reforma Trabalhista, o Brasil enfrentou um turbulento período numa luta ideológica contra o Projeto de Lei que lhe deu posterior origem. Foi palco de resistência, campanhas e manifestações populares, às quais acabaram por sucumbir diante da aprovação pelo Poder Legislativo da Lei 13.467 de 2017. Assim, o Direito do Trabalho sofreu contundentes alterações. Como uma das importantes alterações trazidas pela Reforma, destaca-se a ampliação e reforço daquilo que se convencionou chamar de prevalência do negociado sobre o legislado, a qual, teoricamente, possibilita uma maior flexibilidade nas relações trabalhistas.

Nesta senda, a Consolidação das Leis Trabalhistas passou a prever, em rol exemplificativo, que os acordos e convenções coletivas de trabalho terão prevalência sobre a lei em determinados casos. Outrossim, em rol restritivo, a norma listou expressamente hipóteses que configuram objeto ilícito de tais acordos e convenções coletivas. O objetivo, portanto, é priorizar o interesse coletivo e a autonomia de vontade coletiva, de forma que os sindicatos, em tese, acabariam por ser prestigiados, uma vez que atuam nas negociações com vistas à defesa dos direitos e interesses de trabalhadores.

Ocorre que, nos últimos anos, os sindicatos têm se mostrado cada vez mais enfraquecidos e carentes de representatividade. As alterações de âmbito sindical, também acarretadas pela Lei 13.467/2017, trouxeram consigo aspectos extremamente desfavoráveis, pois ao mesmo tempo em que aumentam os poderes negociais dessas entidades, reduz os recursos essenciais para a sua estruturação, como por exemplo a obrigatoriedade da contribuição sindical. Destarte, é permitida a negociação individual e direta nas relações de emprego, o que abre portas para o controle do trabalhador hipossuficiente e a sua conseqüente desproteção. Ademais, diversos outros fatores têm influenciado o fenômeno do antissindicalismo, conforme será demonstrado ao longo do estudo.

Em relação à importância jurídica do tema, esta possui forte conexão com o respeito a preceitos fundamentais garantidos pela própria CLT e pela CF/88, diante da possibilidade de serem violados. Perante a tentativa de se flexibilizar as relações trabalhistas, existe um problema jurídico decorrente da realidade enfrentada pelos

sindicados enfraquecidos, o que refletiria num nítido contraste entre o poder do empregado e do empregador, considerado hipossuficiente. Por outro lado, o direito do trabalho deve se aperfeiçoar e se adequar a realidade vigente. Assim, o tema possui a finalidade de avaliar essas dicotomias, de modo que seja preservado o equilíbrio das relações trabalhistas e respeitadas as garantias previstas em lei, com a devida observância à primazia da realidade nas relações trabalhistas.

No que se refere à importância social, o tema ganha destaque na medida em que se relaciona às relações laborais, as quais configuram a principal fonte de subsistência da sociedade. Nesse prisma, discute-se que a prevalência do negociado sobre o legislado, diante do enfraquecimento sindical, pode favorecer a precarização do Direito do Trabalho, entrando em zona de risco o conjunto de princípios e regras que visam assegurar melhores condições ao trabalhador. Logo, é de interesse social a proteção das relações de trabalho, haja vista a imprescindível análise da validade dessas modificações.

Por tudo isso, é preciso analisar todos os elementos relacionados a estas alterações, tendo em vista o fundamental respeito aos princípios basilares das relações trabalhistas e a tentativa de adequação de interesses do empregado e empregador. Deve-se examinar, com profundidade, cada aspecto introduzido por meio da previsão de prevalência do negociado sobre o legislado, em conjunto com a realidade enfrentada pelos sindicatos na atualidade. Será demonstrado que esses dois aspectos, juntos, apresentam um grande risco à isonomia da balança trabalhista, sendo fundamental discutir o cenário pós Reforma e os desafios que ainda estão por vir.

Do ponto de vista técnico, será realizada uma pesquisa predominantemente bibliográfica, tendo em vista a riqueza de fontes já produzidas, tais como livros, artigos e periódicos. Em relação à abordagem do problema, trata-se de uma pesquisa qualitativa, uma vez que haverá a interpretação e inspeção do objeto de pesquisa, sem hipóteses pré-concebidas. Ademais, para a elaboração da monografia, será utilizado o método hipotético-dedutivo, por meio do exame de cada ponto pertinente ao tema.

Diante do exposto, o capítulo seguinte a esta introdução abordará a figura do negociado no direito do trabalho, levando em consideração a importância da negociação coletiva, seus objetos e diretrizes que a circundam. A partir daí, será

realizada uma trajetória do sindicalismo no Brasil e no mundo, com vistas a analisar as suas implicações práticas e a realidade vivenciada pelas entidades sindicais.

O cerne do trabalho se encontra no quarto capítulo, em que será efetuada a associação entre a prevalência do negociado sobre o legislado e o sindicalismo contemporâneo, os quais se comunicam e estão diretamente vinculados. Finalmente, o quinto capítulo versará acerca dos futuros desafios do direito coletivo do trabalho e alternativas para um cenário mais favorável, em contraponto às questões levantadas ao longo do estudo.

## 2 A FIGURA DO NEGOCIADO NO DIREITO DO TRABALHO

Existem dois tipos fundamentais de relações jurídicas no direito do trabalho, conforme lições de Amauri Mascaro e Sônia Mascaro (2014, p. 1351): as relações coletivas e as relações individuais do trabalho, diferenciadas a partir dos sujeitos, dos interesses e da causa final de ambas. Enquanto nas relações individuais existe a figura do empregado e empregador, nas coletivas os sujeitos são os grupos de trabalhadores e empregadores, normalmente representados pelos sindicatos trabalhistas e patronais. Em relação aos interesses, nas relações coletivas estes se referem a uma coletividade, enquanto nas individuais são isolados. Por fim, no tocante à causa, nas relações coletivas esta seria abstrata e geral, enquanto nas individuais enquadra-se como concreta e específica.

Sabe-se que contrato coletivo surgiu na segunda metade do século XIX, com variações temporais de país para país, nem sempre moduladas pelo nível do desenvolvimento industrial de cada um deles (MARTINEZ, 2019, p. 985). Não obstante, conforme acrescenta o mesmo autor, os primeiros contratos coletivos apareceram, de fato, na Inglaterra, até mesmo por conta de ter sido ela a sede da maior parte das manifestações operárias por melhores condições de trabalho. À vista disso, provocaram-se greves, criaram-se organizações proletárias e travaram-se choques violentos entre essas massas e as forças policiais movimentadas pela classe capitalista.

Segundo o precitado doutrinador (2019, p. 985), a guerra teve importância fundamental no sentido de demonstrar a igualdade entre as partes componentes dos grupos sociais. Por sua vez, a primeira Guerra Mundial deixou o legado de que todos deveriam ser iguais para o direito de viver, e o próprio governo inglês declarou que poderia perder a guerra com o auxílio de todos os trabalhadores, mas sem eles, com certeza, não a poderia ganhar. Diante dessa conjuntura histórica, como sustenta Martinez, desenvolveu-se a contratação coletiva.

No Brasil, a primeira denominação dada ao pacto coletivo de trabalho foi convenção coletiva, surgindo com o Decreto nº 21.761 de 1932, baseado na lei francesa de 1919, conforme aborda Sérgio Pinto Martins (2015). Segundo o autor, a Constituição de 1934 foi a primeira a reconhecer as normas coletivas. As Constituições de 1937,

1946 e 1967 mencionam novamente o reconhecimento das normas coletivas de trabalho, ao lado de leis infraconstitucionais que também possuíam tal previsão. Já atualmente, a CF/88 estabelece, na qualidade de direito fundamental, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, no seu art. 7º, XXVI. Nesse sentido, afirma-se que esse reconhecimento demonstra o direito fundamental ao trabalho quanto à negociação coletiva.

Há razoável consenso no sentido de que a norma coletiva, oriunda das relações coletivas e comumente denominada de “negociado”, também caracteriza uma maneira de positivação de direitos, como menciona Homero Silva (2017, p. 113). À vista disso, o direito do trabalho pode ser considerado um ramo plurinormativo, com variados centros de positivação da norma, não vinculados apenas ao Poder Legislativo. Por tudo isso, torna-se fundamental compreender os desdobramentos e alcances da negociação coletiva.

## 2.1 IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SEUS SUBPRODUTOS

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1642) ressalta que a importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. Segundo o autor, a experiência dos principais países ocidentais ao longo da história demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social. De outro lado, experiências autoritárias mais proeminentes detectadas denotavam um Direito do Trabalho pouco permeável à atuação dos sindicatos obreiros e à negociação coletiva trabalhista, e fixavam-se na matriz exclusiva ou essencialmente heterônoma de regulação das relações de trabalho.

Ricardo Pereira de Freitas Guimarães (2018, p. 1044), por sua vez, também aborda acerca dos mecanismos de diálogo trabalhistas e a sua evolução histórica:

Assim como às incipientes manifestações operárias correspondeu-se, não raras vezes, tristes páginas da história da humanidade graças às suas usualmente sangrentas repressões por parte dos organismos estatais, forma então encarada como um único meio de acomodação dos conflitos laborais, certo também é que paulatinamente se solidificou o entendimento,

insculpido na consciência social compartilhada como um todo, de que quanto maiores os números de mecanismo oficiais de diálogos entre os interesses dos fatores produtivos, em comunhão mesmo à largueza de forças a eles conferidas, tanto maiores as chances de concertação desses mesmos fatores produtivos em torno de um progresso socioeconômico mais pacífico, refratário à antagonização revolucionária.

Lígia Ramia Munerati (2017, p. 456) afirma que a negociação coletiva é o berço da legislação trabalhista, seja na Europa, onde a legislação social nasceu após a primeira revolução industrial, por meio do movimento espontâneo dos operários, seja no Brasil, onde, antes da promulgação da CLT e das principais leis trabalhistas, já existiam movimentos de resistência. A negociação coletiva, portanto, era vital para estabelecer condições de trabalho aceitáveis.

Nessa perspectiva, conforme abordado por Amauri Mascaro e Sônia Mascaro (2014, p. 386), o direito coletivo é o ramo do direito trabalhista que disciplina as organizações sindicais, sua estrutura, suas relações representando as categorias profissionais ou econômicas e os conflitos coletivos. A representação dos trabalhadores da empresa, não organizada em sindicato, seria também parte dos estudos do direito coletivo do trabalho. Tudo isso, segundo os juristas, tem como base um princípio pluralista de formação da ordem jurídica, e vem ocupando um espaço cada vez maior através da negociação coletiva.

Assim se observa a importância da negociação coletiva, de forma que, como indicado pelos autores supracitados (2014, p. 1358), as relações coletivas são destinadas à defesa dos interesses coletivos, os quais vinculam as pessoas que se integram como um todo, relacionadas por uma reivindicação que a todas se comunica e que é igual para cada uma delas, mas que se descentraliza em esferas de grupos de dimensões variadas e que podem ter a amplitude de uma categoria, de uma profissão ou de uma esfera menor.

Nessa mesma linha de raciocínio, Ricardo Guimarães (2018, p. 1044) sustenta que, entre todos os particulares matizes caracterizadores do fenômeno juscoletivo trabalhista, certo é que aquele de maior destaque, problematização e implicação no campo das relações de trabalho – determinante também para que esta seara jurídica goze da tamanha importância que lhe é regulamente atribuída – consubstancia-se precisamente nesta temática de poder negocial e normativo conferido aos grupos representativos dos sujeitos próprios à relação de trabalho.

No que tange aos subprodutos da negociação, estes configuram os instrumentos coletivos previstos na sistemática justrabalhista nacional. Guimarães (2018, p. 1048) discorre acerca das formas de entabulamento negocial: a convenção coletiva de trabalho se consubstancia em negócio jurídico de caráter normativo a partir do qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho às relações individuais de trabalho (art. 611 da CLT). Já o acordo coletivo é o negócio jurídico de caráter normativo por meio do qual o sindicato representativo da categoria profissional e uma ou mais empresas, correspondentes à categoria econômica respectiva, estipulam condições de trabalho, aplicáveis restritivamente ao âmbito da empresa ou empresas acordantes às respectivas condições de trabalho.

O *caput* do art. 611 da CLT prevê que a convenção coletiva de trabalho é um negócio jurídico extrajudicial pactuado entre sindicato dos empregados e sindicato dos empregadores, estabelecendo condições de trabalho para toda a categoria. Possui vigência temporária e se aplica somente na base territorial dos respectivos sindicatos. Também de acordo com a Consolidação, no seu art. 611, §1<sup>o</sup>, o acordo coletivo de trabalho é negócio jurídico extrajudicial efetuado entre sindicato dos empregados e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, onde se estipulam condições de trabalho, também no período de vigência determinado e na base territorial da categoria. Por fim, o art. 614, §3<sup>o</sup>, diz que não é permitido a estipulação desses negócios jurídicos com duração superior a dois anos (BRASIL, 1943).

Demonstrada a importância da negociação coletiva e seus subprodutos, passa-se a compreensão acerca dos modelos democráticos de negociação coletiva adotados no mundo jurídico trabalhista. Como se verá na próxima seção, tais modelos se pautam

---

<sup>1</sup> Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é 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 de trabalho.

§ 1<sup>o</sup> 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 acordantes respectivas relações de trabalho. [...]

<sup>2</sup> Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

[...] § 3<sup>o</sup> Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

na análise da legislação, controle e atuação estatal perante relações de trabalho e estruturas sindicais. Isso porque, para que seja possível avaliar a situação das entidades, é fundamental que sejam avaliados os limites ditados pelo Estado e as particularidades de cada modelo, as quais permitem a análise da estrutura como um todo.

## 2.2 MODELOS JUSTRABALHISTAS ACERCA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1642) trata do padrão de organização do mercado de trabalho, correspondente àquele inerente às sociedades democráticas consolidadas e que se desdobra em dois subtipos com relevantes papéis na configuração da própria democracia nessas sociedades. Segundo ele, é inquestionável a existência de peculiaridades normativas entre as experiências dos países centrais, sendo possível enxergar relevantes pontos de aproximação entre os padrões nacionais existentes e permitindo-se a formulação de uma tipologia composta por alguns modelos específicos. Destarte, acredita ser razoável a adoção de dois modelos trabalhistas democráticos essenciais, o modelo de normatização autônoma e privatística e o de normatização privatística, mas subordinada.

### 2.2.1 Normatização autônoma e privatística

Como elucidado por Godinho (2019, p. 2642), o padrão de normatização autônoma privatística pressupõe a legitimação do conflito entre particulares. Dado isso, a ampla realização do conflito gesta meios de seu processamento no âmbito da própria sociedade civil, mediante os mecanismos de negociação coletiva autônoma, hábeis a induzir o surgimento da norma jurídica. A norma é produzida a partir da sociedade civil, mediante a dinâmica estipulada entre os sindicatos, associações profissionais e empregadores. Isso, por seu turno, acaba muitas vezes por generalizar a norma jurídica. Seriam exemplos desse padrão as experiências dos sistemas britânicos e norte-americanos, em que a normatização jurídica deriva da

criatividade privatística – manifestada em especial mediante os instrumentos negociais coletivos.

### **2.2.2 Normatização privatística subordinada**

De outro lado, também seguindo o entendimento de Maurício Godinho, neste segundo modelo a criação e reprodução da norma jurídica é feita mediante uma dinâmica em que o peso básico é conferido pelos particulares, mas segundo um processo heteronomamente regulamentado pelo Estado. É sustentado que neste caso, a normatização tende a ser privatística, contudo sem a margem de criatividade autônoma da vertente anterior. Assim sendo, esse segundo padrão poderia ser considerado uma variante do primeiro modelo de dinâmica jurídico-trabalhista, com a distinção estabelecida à medida que o Estado delimita a atuação dos agentes particulares e subordinando a sua criatividade normativa. Tem-se como exemplo a França e a Alemanha após Segunda Guerra Mundial.

O autor ressalta ainda que o intervencionismo estatal, neste modelo, não é substitutivo ou impeditivo da criatividade e dinamismo privados, mas somente condicionaria essa criatividade. Deste modo, é admitida a participação da sociedade civil na elaboração do Direito do Trabalho, não sendo suprimidos ou sufocados os instrumentos para uma ação privada coletiva, que mantém seu papel relevante no universo jurídico desse padrão de normatividade juslaboral (2019, p. 1643).

## **2.3 ESTRUTURA NORMATIVA DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988**

A partir de então, mostra-se necessário agregar reflexão específica sobre a estrutura normativa da Constituição da República Federativa do Brasil e a maneira como ela incorpora e reconhece a negociação coletiva trabalhista, consoante entendimento de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1646-1650). Sabe-se que a Constituição de 1988 buscou implantar um Estado Democrático de Direito, com um tripé conceitual fundado na pessoa humana e sua dignidade; na sociedade política, democrática e inclusiva; e na sociedade civil, também democrática e inclusiva. Portanto, a

negociação coletiva trabalhista foi reconhecida e estimulada por meio de diversos dispositivos constitucionais.

A Constituição de 1988 reconhece as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho no seu artigo 7º, inciso XXVI (BRASIL, 1988). No entanto, embora as Cartas Magnas anteriores mencionassem apenas as convenções coletivas, o acordo coletivo já existia desde a publicação do Decreto nº 229/1967. Tal Decreto fora responsável pela nova redação aos artigos 611 a 625 da CLT, dos quais se suprimiu a expressão “acordo coletivo”, que foi substituída por “convenção coletiva” (*caput*) e “acordo coletivo” (§1º). Dessa forma, a Constituição Federal de 1988, ao reconhecer os acordos coletivos de trabalho, somente elevou a *status* constitucional um instituto já consolidado no ordenamento pátrio (ISONI, 2015).

Vale citar outras referências constitucionais à convenção e ao acordo coletivo. O inciso VI do artigo 7º dispõe sobre a irredutibilidade salarial, mas ressalva a possibilidade de redução por convenção ou acordo coletivo. O inciso XIII do artigo 7º prevê a duração da jornada de oito horas diárias e 44 semanais, porém faculta a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Ademais, o inciso XIV desse artigo estabelece a jornada de seis horas em turnos ininterruptos de revezamento, entretanto possibilita turnos de maior duração por meio de negociação coletiva (ISONI, 2015).

Tais estímulos constitucionais abriram espaço e desenvolvimento às negociações coletivas. Contudo, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1646-1648) traz à tona a usual noção de que o incentivo constitucional à negociação pode pressupor a permissão para que esse importante instrumento detenha a prerrogativa de piorar, precarizar, rebaixar as condições de vida e de trabalho dos empregados e demais trabalhadores sob sua influência normativa. No entanto, isso não se sustentaria a qualquer título. A negociação coletiva trabalhista, por meio da Constituição de 1988, passou a ser a via mais importante de solução de conflitos coletivos dentro do âmbito das relações de trabalho, amparada pela centralidade da pessoa humana, direitos individuais e sociais trabalhistas, além de princípios humanísticos.

Dado isso, resta claro que a negociação coletiva trabalhista consiste em um instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil, sendo importante veículo institucionalizado para a busca de uma maior democratização e inclusão socioeconômica das pessoas humanas na sociedade

civil, conforme entendimento de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1647-1649). O autor chama atenção para o fato de que caso não exerça esse papel, a negociação se encontrará desfigurada, posta distante da sua função histórica, lógica e teleológica no Direito Coletivo do Trabalho. Por tudo isso, os limites postos pela Constituição à negociação coletiva trabalhista têm que ser observados na experiência concreta dessa esfera do direito.

#### 2.4 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT E A NORMATIVA INTERNACIONAL SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Conforme aborda Rodolfo Pamplona Filho (1999, p. 232-233), a Organização Internacional do Trabalho é, hoje, uma agência reconhecida e especializada da ONU (Organização das Nações Unidas), possuindo natureza de pessoa jurídica de Direito Internacional, constituída de Estados. É válido afirmar, inclusive, que o Brasil é membro fundador da OIT. Todavia, observa-se que a OIT é anterior à ONU e foi criada em 1919, na Conferência de Paz, que aprovou o Tratado de Versailles. Assim, a sua instituição se deu na Parte XIII do referido Tratado e possuía tríplice justificação: 1) política, com vistas à assegurar bases sólidas para a paz universal; 2) humanitária, objetivando denunciar condições de trabalho que gerem injustiça, miséria e privações; e 3) econômica, mais recente em relação à concorrência internacional.

As normas da OIT, na medida em que configuram parte do direito interno brasileiro ao serem ratificadas e incorporadas com *status* supralegal, também ganham notória importância em torno da discussão sindical e do negociado. Nesse sentido, Carolina Hirata (2020) traz à tona o fundamental papel da Convenção 98 da OIT, sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, a qual foi aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, no ano de 1949, entrou em vigor no plano internacional em 1951 e foi ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952.

Tal Convenção é cotidianamente confundida pela de número 87, acerca da Liberdade Sindical e Proteção o Direito de Sindicalização, não ratificada pelo Brasil até o momento. No entanto, segundo Hirata, possuem alcances e destinatários

distintos, uma vez que esta segunda visa garantir a liberdade de associação em relação aos poderes públicos, enquanto a Convenção 98 se preocupa em resguardar os direitos sindicais no que tange aos atores sociais e, de forma mais precisa, aos empregadores e suas organizações.

Assim, embora parecidas, é a Convenção 98 que busca a prevenção de política de discriminação no emprego, prevendo de forma expressa que os trabalhadores devem se beneficiar de proteção adequada contra atos de discriminação destinados a atacar a liberdade sindical. Isso, por seu turno, ocorre especialmente no momento da contratação do trabalhador, se estendendo à dispensa e outros atos com pretensão de prejudicar o obreiro.

Por fim, ainda segundo Carolina Hirata, a Convenção 98 possui uma outra preocupação, referente ao impedimento de que empregadores/empresários tentem controlar sindicatos de trabalhadores, intervindo em sua administração ou por apoio financeiro. Por isso, no seu artigo 2º é estabelecido que as organizações de trabalhadores devem se beneficiar de proteção adequada contra todos os atos de interferência de um para o outro, diretamente ou através de seus membros ou agentes, em seu treinamento, operação e administração.

Nessa sequência, o artigo 3º da Convenção recomenda a instituição, em caso de necessidade, de organizações apropriadas às condições nacionais. Já o artigo 4º estabelece que, sendo necessário, sejam adotadas medidas adequadas às condições nacionais para estimular e promover o desenvolvimento e uso completos de procedimentos de negociação voluntária de contratos coletivos entre empregadores e suas organizações, por um lado, e organizações de trabalhadores, por outro, a fim de regulamentar condições de emprego.

Ao lado da Convenção 98, também merece destaque a Convenção 154 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1994. Segundo ela, a negociação coletiva compreende todas as negociações que tenham lugar na relação entre empregador e empregado, com vistas ao ajuste de condições do trabalho e do emprego, bem como a regulação desse vínculo laborativo. Assim, a Convenção prevê a negociação como uma forma de ajustar os interesses das mencionadas partes (STURMER, p. 178).

Ao seguir a orientação desta Convenção, o Brasil passou a adotar alguns procedimentos. O primeiro deles prevê que o procedimento de negociação ocorre

sem interferência do Estado, de maneira que o Poder Judiciário só deve ser acionado mediante prova robusta de que o diálogo e a negociação esgotaram sem êxito. Em segundo, é estabelecido que o Ministério do Trabalho poderá iniciar o sistema de mediação, havendo recusa à negociação. O terceiro passo indica a possibilidade de convocação de mesa redonda pela Superintendência Regional do Trabalho e do Emprego. Não havendo composição, autoriza-se a greve, conforme aduz o quarto passo. Finalmente, o quinto deles prevê que a heterocomposição perante os tribunais do trabalho, não havendo autocomposição (STURMER, p. 178-179).

## 2.5 PRINCÍPIOS QUE ORIENTAM AS RELAÇÕES ENTRE O NEGOCIADO E O LEGISLADO

Nas lições de José Augusto Pinto (2007, p. 766-767), quando se considera um país com a dimensão territorial e a diversificação de textura social do Brasil, eleva-se o grau de essencialidade para adotar uma espécie de regramento filosófico básico ou núcleo de prescrições que consolidam a aplicação da negociação coletiva. Logo, é evidente que tal negociação, como ocorre com toda atividade desenvolvida de modo metódico para obtenção de um resultado precisamente definido, deve submeter-se a um preceituário, no sentido exato de reunião de regras fundamentais que disciplinem seu exercício.

Cabe ressaltar que direito coletivo do trabalho também é dotado de uma específica principiologia. Há nele diretrizes que servem de critério para a exata compreensão da lógica da racionalidade do sistema normativo que regula a organização, a atuação e a tutela de entidades coletivas em seu propósito de empreender a melhoria das condições de vida da classe trabalhadora (MARTINEZ, 2019, p. 910-911). Torna-se necessário, portanto, dar enfoque a três dos essenciais princípios norteadores do presente tema, regentes das relações entre os seres coletivos trabalhistas e entre as normas coletivas negociadas e as normas estatais.

### **2.5.1 Princípio da interveniência Sindical Obrigatória**

Nos ensinamentos de Vólia Cassar (2019, p. 1254), para a validade da negociação coletiva, a lei (art. 8º, III e VI, CF/88 c/c art. 611 da CLT) exige a intervenção obrigatória dos sindicatos, salvo raras exceções, como nos casos de ausência de sindicato da categoria ou recusa nas negociações. Tal intervenção, para Luciano Martinez (2019, p. 917), é imprescindível para preservar os interesses diretos das partes. Na sua visão, o princípio da interveniência sindical obrigatória consiste no mandamento nuclear segundo o qual a participação da entidade sindical obreira é indispensável à caracterização de uma relação contratual de natureza coletiva. Isto é, só é possível se falar em uma negociação coletiva caso um dos sujeitos contratantes for, necessariamente, uma entidade sindical de trabalhadores.

Nessa mesma lógica, Maurício Godinho leciona que o princípio da interveniência sindical na norma coletiva “propõe que a validade do processo negocial coletivo se submeta à necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro – no caso brasileiro, o sindicato” (2019, p. 1565-1567). Deste modo, ao ser expressamente assumido no art. 8º, III e VI da Constituição Federal de 1988, alega o autor que o princípio serve para assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando a negociação informal do empregador com grupos coletivos de obreiros estruturados sem a força de uma institucionalização democrática, como a propiciada pelos sindicatos.

Neste quadro, qualquer ajuste realizado de maneira informal entre empregador e empregado terá caráter de mera cláusula contratual, sem o atributo de instituir norma jurídica coletiva negociada. Sendo, então, mera cláusula contratual, estaria submetido, conforme exposto por Godinho, a todas as restrições postas pelo direito do trabalho às alterações do contrato de trabalho. Diante disso, os poderes da autonomia privada coletiva no Direito brasileiro, passam necessariamente pelas entidades sindicais obreiras, atuando tal princípio como forma de resistência trabalhista perante o poder empresarial.

### **2.5.2 Princípio da Criatividade Jurídica**

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva prevê que os processos negociais coletivos e seus respectivos instrumentos – o contrato coletivo, acordo coletivo e convenção coletiva do trabalho – possuem o poder de criação de norma jurídica, com qualidades e efeitos próprios a estas e de maneira harmônica com a normatividade heterônoma estatal. Nessa perspectiva, tal princípio tem o condão de consubstanciar a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho, como mecanismo democrático de descentralização política e avanço social. (DELGADO, 2019, p. 1573).

Dado isso, é abordada a diferenciação entre norma jurídica e cláusula contratual: a primeira é componente das fontes jurídicas, enquanto a segunda é componente dos contratos. Assim sendo, as normas não aderem permanentemente à relação jurídica pactuada entre as partes – sendo possível a sua revogação – e em contraponto a isso, as cláusulas sujeitam-se a um efeito adesivo permanente nos contratos. Portanto, a negociação coletiva trabalhista teria o singular poder de produzir normas jurídicas, e não simples cláusulas contratuais (DELGADO, 2019, p. 1573).

Vólia Cassar (2019, p. 1243) afirma que o direito positivo não é de responsabilidade exclusiva do Estado, uma vez que também compete aos agentes sociais contribuir com a criação de normas jurídicas de caráter coletivo, de observância obrigatória no território. Para tanto, a autora sustenta que os sindicatos representativos das categorias dos empregados, conforme este princípio, negociam de forma semelhante à tratativa, proposta e fases preliminares dos negócios jurídicos, uma vez que dependem, para a sua solução, da vontade dos negociantes. Essas negociações irão vincular as partes ali envolvidas, restando caracterizadas a autonomia coletiva e seus poderes de autorregulamentação.

### **2.5.3 Princípio da adequação setorial negociada**

O princípio da adequação setorial negociada, conforme Gustavo Garcia (2018, p. 1273-1274), indica a possibilidade e os limites que devem ser observados pelas

normas coletivas. Nesse sentido, os direitos sociais e trabalhistas mínimos, assegurados na Constituição Federal, não podem ser reduzidos, nem mesmo por meio de negociação coletiva, por se considerarem o patamar mínimo de existência digna. Como exemplo desse limite mínimo, o autor traz o adicional de horas extras de 50%, bem como o salário mínimo. Portanto, as normas necessárias à proteção da dignidade e da vida do trabalhador, bem como aquelas de ordem pública, não podem ser objeto de flexibilização *in pejus*, ainda que se trate de instrumento normativo decorrente de negociação coletiva.

A finalidade da negociação coletiva, como disserta Vólia Cassar (2019, p. 1243), é de adequar os direitos trabalhistas a cada categoria, de acordo com a região, época, situação econômica, empresa, condições de trabalho etc. Por isso, deve-se levar em conta todas as premissas e condições para negociar. Nesse contexto, a autora defende que o objetivo da negociação coletiva, então, seria de adequar as relações trabalhistas à realidade enfrentada pelos interessados, buscando a harmonização dos interesses antagônicos.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1576) aponta que é um princípio novo na história justralhista do Brasil, exatamente porque apenas nos últimos anos (a contar da Constituição de 1988) é que surgiu a possibilidade de ocorrência dos problemas por ele enfrentados. Assim, embora ainda não seja um princípio universalizado na doutrina, ele deriva do critério geral interpretativo que se tem observado na prática dos tribunais, quando surge o dilema das relações entre normas trabalhistas negociadas e a normatividade heterônoma do Estado.

Nessa linha, um dos pontos centrais da mútua relação entre o Direito Coletivo e o Direito Individual do Trabalho diz respeito à fórmula de penetração e harmonização das normas juscoletivas negociadas perante o estuário normativo heterônomo clássico ao Direito Individual do Trabalho. Em suma, deve haver uma pesquisa, aferição e conclusão sobre os critérios de validade jurídica, limites e extensão de eficácia das normas oriundas de convecção, acordo ou contrato coletivo do trabalho em face da legislação estatal imperativa que, segundo o autor, tanto demarca o ramo justralhista individual especializado (DELGADO, 2019, p. 1576).

Maurício Godinho conclui que a negociação coletiva trabalhista concerne a poder amplamente reconhecido e respeitado no país, inerente à sociedade civil. No entanto, reconhece que não se trata de poder absoluto, incontrolável e avassalador,

não ostentando a prerrogativa de atuar no sentido antitético às próprias conquistas firmadas pela Constituição da República, pelas Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Estado Brasileiro e pela legislação heterônoma estatal da República Federativa do Brasil (2019, p. 1578).

### 3 SINDICALISMO, DEMOCRACIA E ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

Traçadas as considerações essenciais acerca da figura do negociado no Direito do Trabalho, mostra-se necessário, para o alcance do núcleo temático deste presente trabalho, realizar uma análise da trajetória do movimento sindical brasileiro, dando ênfase aos seus fatores internos. Cumpre observar que, entre tais fatores, figuram as forças constitutivas dos sindicatos, suas funções intrínsecas, orientações democráticas na sua organização e prática, bem como as lutas empreendidas para a sua consolidação, até se chegar ao cenário vivenciado hodiernamente, após a Lei 13.467/2017.

Sindicato é a associação com finalidades de estudo, defesa e coordenação dos interesses econômicos ou profissionais de todos aqueles que, como empregadores, empregados, agentes, trabalhadores autônomos ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões parecidas ou conexas (GUIMARÃES, 2019, p. 221). Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 676-677), constitui espécie do gênero associação, cuja missão precípua é defender os interesses profissionais e econômicos dos que a integram. O autor aponta que a CLT define o sindicato como a associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses dos membros da categoria.

Não obstante, ainda acompanhando o entendimento de Carlos Henrique Bezerra Leite, constata-se que existem diferentes conceitos para os sindicatos, conquanto semelhantes. Para uns, seria toda instituição ou associação, via de regra de caráter profissional, cujo objeto repousa na defesa dos interesses comuns de uma classe ou de um grupo de pessoas. Outros, segundo ele, definem o sindicato como uma associação profissional, reconhecida pelo Estado e investida nas prerrogativas e obrigações legais, como representante legal de uma categoria.

Insta salientar que a definição da natureza jurídica do sindicado depende do sistema jurídico em que se encontra, segundo lições de Amauri Mascaro (2014, p. 1391-1392), podendo se enquadrar em três posições fundamentais distintas. A primeira delas, majoritariamente adotada no Brasil, define o sindicado como ente de direito privado, disciplinado como as demais associações, pelas regras pertinentes a esse

setor do direito. De outro lado, a segunda corrente inclui os sindicatos entre as pessoas jurídicas de direito público, sendo o sindicato um mero apêndice do Estado. Por fim, a terceira vê o sindicato como uma pessoa jurídica de direito social, isto é, um meio termo, pois não se classifica exatamente como uma pessoa jurídica de direito privado nem como pessoa jurídica de direito público, sendo mais lógico enquadrá-los numa classificação de direito social.

### 3.1 BREVE HISTÓRICO DO SINDICALISMO NO BRASIL

Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 677-678) traça uma resumida linha do tempo acerca da história do sindicalismo no Brasil. Inicialmente, denominadas Ligas Operárias surgiram no país, no final do séc. XIX e início do séc. XX, sob forte influência dos trabalhadores estrangeiros que para cá migraram e representando os primeiros passos do sindicalismo nacional. Segundo ele, os primeiros a serem reconhecidos legalmente foram os sindicatos rurais, no ano de 1903, depois, os sindicatos urbanos, em 1907.

Ocorre que, a partir de 1930, o modelo sindical brasileiro sofreu a influência do corporativismo italiano (fascismo), resultando em acentuada interferência estatal na sua organização e funcionamento. Com Revolução de 1930, o autor aponta que foram dados contornos mais precisos a respeito da organização sindical brasileira, sendo que o Decreto 19.770/1931, estabeleceu distinção mais nítida entre sindicatos de empregados e de empregadores. Ademais, foi também exigido o reconhecimento dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho, então criado.

Seguindo essa linha do tempo, a Constituição Federal de 1934 garantiu a pluralidade e a autonomia sindical. Todavia, por falta de regulamentação infraconstitucional, tais preceitos caíram no esquecimento. Já Carta de 1937 consagrou o sindicato único, cuja criação, organização e funcionamento eram regulados pelo Decreto 1.402, de 05.07.1939. Permitiu-se, assim, a intervenção estatal na vida sindical. A investidura sindical passou a ser conferida à associação mais representativa, a critério do Ministério do Trabalho e greve era considerada infração penal. Esse sistema, de índole fascista, foi posteriormente adotado pela CLT, a qual surgiu nessa época.

A partir daí, Constituição de 1943 reconhece o direito de greve, que foi regulamentado muito tempo depois (Lei 4.330/64), e declara ser “livre a associação sindical”, mas as formas de constituição, organização, representação e exercício de funções delegadas do Poder Público serão reguladas por lei. Já a Constituição de 1967/69 praticamente nada inovou em relação ao regime anterior.

Finalmente, surge a Constituição Federal de 1988, que embora possua indisfarçável caráter conservador, provocou sensíveis alterações na esfera sindical, de acordo com o entendimento de Carlos Leite. O regime anterior, de forte interferência estatal, cedeu lugar ao sistema da autonomia das entidades sindicais, sem que fosse, contudo, adotada a liberdade sindical plena. Com efeito, o art. 8º do referido diploma normativo estabeleceu o seguinte:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. [...] (BRASIL, 1988)

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabeleceu ainda o livre direito de instituição de associação para fins lícitos, no art. 5º, XVII, sendo vedada a de caráter paramilitar e a interferência estatal em seu funcionamento, a qual somente poderá ser extinta por decisão judicial transitada em julgado. Também foi

prevista a liberdade de filiação à associação, sendo que ninguém será compelido a associar-se ou a permanecer associado (art. 5º, XX).

Lenin Heinen (2012, p. 10-13) aponta que, por força de quanto previsto no texto constitucional, tem vigência no Brasil o sistema de “unicidade sindical”, decorrente do supracitado art. 8º, II da CF/88. Assim, apenas se admite a existência, ao mesmo tempo e no mesmo local, de um único sindicato representativo dos trabalhadores ou empresários da mesma categoria. O sistema oposto é o da pluralidade sindical, que, historicamente, já vigeu no Brasil, mas viu-se superado pelos ordenamentos constitucionais posteriores. Diante disso, o autor constata que a Constituição vigente valoriza o chamado livre impulso associativo, ao erigir essa única limitação à organização sindical.

É necessário observar que em 1948, na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho ocorrida na cidade de São Francisco – Estados Unidos, adotou-se uma convenção que trata de liberdade sindical e da proteção do direito sindical. Tal Convenção veio a ter o número 87, é a Convenção sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical. Essa norma internacional passou a traçar os parâmetros principais a respeito da liberdade sindical. Contudo, conforme tratado no capítulo anterior, essa convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil, até mesmo em razão de a atual Constituição estabelecer a existência da unicidade sindical e sindicato por categoria, posições incompatíveis com a referida regra internacional. Não há, portanto, uma possibilidade de livre criação dos sindicatos no Brasil, o que demonstra a ausência de uma liberdade sindical plena (MARTINS, 2015, p. 783).

Apesar de a Convenção 87, de certa forma, ser a continuação ou complementação do princípio da liberdade sindical, outorgada pelo preâmbulo da Constituição da OIT da qual o Brasil ratificou em 13 de abril de 1948, conforme Decreto de Promulgação n. 25.696, de 20 de outubro de 1948, o Brasil optou por não ratificá-la. Ao recusar essa ratificação, o país comprometeu a sua participação na Organização como país-membro, uma vez que aceitou como princípio a liberdade sindical ao fazer parte da OIT. Assim, paradoxalmente, o Brasil ratificou o estatuto constitutivo da Organização mas não ratificou a Convenção nº 87 (CUNHA; DINIZ, 2020).

Nos anos seguintes ao surgimento da Carta Magna de 1988, conforme aponta Jorge Neto, Francisco Ferreira e Jouberto Cavalcante (2019, p. 1558-1560), inúmeras centrais sindicais e organizações de trabalhadores foram emergindo, a exemplo da

Confederação Geral dos Trabalhadores, posteriormente denominada de Central Geral dos Trabalhadores do Brasil, em 1990; a Força Sindical, em março de 1991; a Central Autônoma dos Trabalhadores em 1995; a Frente Social Democrata de Sindicatos passou a existir em abril de 1996; além de diversas outras, com o propósito comum de melhorar o entendimento entre empregados e empregadores.

Assim sendo, ainda segundo entendimento dos autores, pode-se concluir que a CF/88 dispôs sobre: (a) o direito de organização sindical; (b) o sistema confederativo (sindicato, federações e confederações); (c) unicidade sindical, observando a base territorial; (d) menor base territorial coincide com a do município; (e) livre administração do sindicato, sendo vedada a interferência do Estado; (f) contribuição confederativa fixada por assembleia; (g) liberdade de filiação e desfiliação; (h) unificação do modelo sindical urbano, rural e de colônias de pescadores; (i) possibilidade de participação dos aposentados; (j) garantias do exercício da atividade sindical.

### 3.2 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

A partir de 5 de outubro de 1988, o Brasil passou a ser regido por sua sétima Constituição. Esta, numa linha mais avançada do constitucionalismo contemporâneo, abarca os direitos fundamentais ditos de terceira geração ou, de forma mais precisa, os direitos coletivos, os de solidariedade social e os interesses difusos, sem descuidar das garantias e direitos clássicos, tantos os individuais quanto os sociais. Nesse prisma, a CF/88 inovou, ao iniciar definindo a República Federativa do Brasil como Estado Democrático de Direito e enunciando os seus fundamentos e objetivos (MARCOS; MATHIAS; NORONHA, 2014, p. 477-479).

Lenio Luiz Streck (2009, p. 2-4) aponta que, de um direito meramente legitimador das relações de poder, passou-se a um direito com potencial de transformar a sociedade, como previsto pela CF/88. Na sua concepção, o direito, nos quadros do Estado Democrático de Direito, é sempre um instrumento de transformação, porque regula a intervenção do Estado na econômica, estabelece a obrigação da realização de políticas públicas, além do imenso catálogo de direitos fundamentais sociais. Outrossim, segundo o jurista, o novo paradigma de direito instituído pelo precitado

Estado Democrático de Direito, proporciona a superação do direito-enquanto-sistema-de-regras, fenômeno este que somente se torna possível a partir dos preceitos e princípios produzidos democraticamente e introduzidos no discurso constitucional, representando a efetiva possibilidade de resgate do mundo prático anteriormente negado pelo positivismo.

A democracia legitima a Constituição Federal e é um princípio consagrado e tutelado pelo próprio texto constitucional. Assim, sabe-se que houve acentuada participação dos mais diversos setores da sociedade no processo constituinte por meio de apresentação das chamadas emendas populares, as quais representam elemento legitimador da Carta Constitucional. Nessa conjuntura, o diploma promulgado em 1988 estabelece detalhadamente, em seu art. 1º, *caput*, que a República Federativa Brasileira constitui-se em Estado Democrático de Direito. O preâmbulo da Carta também firma, de maneira inequívoca, a vontade constituinte de estabelecer um Estado Democrático destinado a assegurar os direitos fundamentais da pessoa humana (COELHO, 2018).

Segundo Dirley da Cunha Junior (2016, p. 462-463), o Estado Democrático de Direito é princípio fundamental. Tal princípio, segundo ele, reúne outros dois princípios: princípios do Estado de Direito e do Estado Democrático. Isso ocorreria não como simples reunião formal dos seus respectivos elementos, tendo em vista que revela um conceito novo que os supera, mas como providência de transformação do status quo e garantia de uma sociedade pluralista, livre, justa e solitária, em que todo poder emane do povo e seja exercido em benefício do povo, com o reconhecimento e a afirmação dos direitos humanos fundamentais que possam realizar, na sua plenitude, a dignidade da pessoa humana.

Na visão do autor, a Constituição Federal de 1988 inovou ao reunir, em um mesmo princípio, as bases do Estado de Direito e do Estado Democrático, provocando a conexão entre os seus postulados. Assim, segundo ele, se é certo que o elemento básico do Estado de Direito é a lei, não menos certo que a lei deixa de ser entendida como mero enunciado formal do legislador, desprovida de conteúdo material ou substancial, para ser concebida e exigida como um ato de concretização dos valores humanos, morais e éticos fundamentais consagrados na Constituição, numa perspectiva democrática imposta pela soberania popular. Portanto, o Estado

Democrático de Direito seria um Estado Constitucional submetido à Constituição e aos valores humanos nela consagrados.

Isto posto, o sentido compromissário da carta constitucional está bem evidente em seu preâmbulo, que afirma ter sido ela elaborada para instituir um Estado Democrático, “destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos”. Nesta senda, Dirley da Cunha (2016, p. 122-123) afirma que a Carta Magna funciona como instrumento de direção social, que está em consonância com a crescente complexidade de uma sociedade plural, e o direito, então, assume uma função promocional, voltada à implantação da igualdade, justiça social, respeito aos direitos fundamentais etc.

### 3.3 SIMBIOSE ENTRE SINDICALISMO E DEMOCRACIA

A Constituição de 1988 iniciou a transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1598). O autor afirma que, em um primeiro momento, foram construídas regras, com o afastamento de alguns dos traços mais marcantes do autoritarismo do velho modelo, preservando, porém, outras significativas características de sua antiga matriz. Neste quadro, a Constituição afastou a possibilidade jurídica de intervenção político-administrativa do Estado, que era realizada pelo Ministério do Trabalho, reforçou o papel sindical na defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria, alargou os poderes da negociação coletiva trabalhista, sempre sob o manto da participação sindical obreira, e assegurou amplamente o direito de greve.

Conforme lições de José Roberto Freire Pimenta, Raphael Miziara e Maurício Godinho Delgado (2020, p. 21-22), a partir das bases fundamentais do Estado Democrático de Direito, foi estabelecido que a noção de democracia, quando plasmada nas relações de trabalho, compreende a efetiva participação dos atores sociais nos processos de formação dos atos de poder capazes de influenciar seu cotidiano. Nessa perspectiva, os autores abordam que tal ideal pode ser concretizado por meio do movimento sindical, quando dotado de efetiva

representatividade. Logo, o sindicalismo configura peça fundamental na concretização do Estado Democrático de Direito, na medida em que permite aos membros das categorias profissionais a inclusão e a participação na sociedade política e civil.

Aduzem os autores que o sindicalismo substantivo só existe de fato na proporção em que sejam assegurados e concretizados os seus princípios constitucionais e convencionais internacionais estruturantes. À vista disso, só se pode falar em Estado Democrático de Direito e em seus pilares estruturantes desde que de forma conjugada à ideia de um livre, representativo e sólido sindicalismo. Por sua vez, a autonomia sindical pressupõe a possibilidade de realização de atividades com dimensões políticas, desde que conectadas com a dimensão econômica, social e trabalhista e os interesses dos trabalhadores por elas representados, na linha ampla assegurada pela Constituição de 1988 e pelos normativos internacionais da OIT.

Já para Antonio Alfeu da Silva (2016, p. 137), a partir de 1988, quando se passou a vivenciar os auspícios de um Estado democrático de Direito no Brasil, o sistema ficou ainda mais confuso. A Constituição garantiu a liberdade sindical, mas, paradoxalmente, salvaguardou a unicidade sindical, a contribuição sindical compulsória, o sistema confederativo – piramidal, e a organização sindical por categoria. Na sua visão, os referidos institutos corporativistas são inconciliáveis com a liberdade sindical, que tem previsão constitucional, mas que em virtude dos mencionados obstáculos não tem efetividade.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1634) ensina que a superação do modelo corporativista sindical brasileiro é desafio inadiável à construção de uma sólida e consistente experiência democrática no país. Entretanto, para o autor, não bastaria suprimir os pontos retrógrados do antigo sistema, mas sim elaborar um conjunto de garantias jurídicas à efetivação, organização e fortalecimento sindicais. Tais garantias devem compor ainda o núcleo da reforma democratizante do sistema sindical, e a sua ausência, segundo ele, é capaz de produzir uma transição excessivamente longa e dolorosa, sem qualquer avanço material efetivo no plano do Direito do Trabalho enquanto instrumento de elevação das condições de pactuação da força de trabalho no universo social.

### 3.4 FUNÇÃO NEGOCIAL DOS SINDICATOS

O processo de diálogo, promovido pelo sindicato e realizado diretamente com o empregador ou com o Estado, corresponde à função negocial dos sindicatos. Essa função é tem o objetivo de regulamentar situações determinadas, vinculadas com as condições de trabalho de seus representados. Diante dessa definição, pode-se afirmar que o sindicato se enquadra como elaborador de norma jurídica, norma esta que deve ser sempre observada pelas partes envolvidas numa negociação, para que haja a aplicação de seu conteúdo nos contratos de trabalho individuais (OLIVEIRA, 2017).

Tais negociações, como já abordado no capítulo anterior, resultam na avença dos acordos coletivos e convenções coletivas, representando o negociado no Direito do Trabalho. Acompanhando o entendimento de Gustavo Garcia (2018, p. 1314), estes instrumentos são aplicáveis a todos os integrantes da categoria, independentemente de serem associados ou não ao sindicato. Logo, com a pactuação de um acordo ou convenção coletiva de trabalho, os integrantes da categoria não têm o poder de ratificar, ou não, as normas ali convencionadas (GARCIA, 2018, p. 1367).

Com isso, como frisado por Sérgio Martins (2015, p. 834), nas negociações coletivas com a participação do sindicato, são concretizadas as normas coletivas a serem aplicadas à categoria. Então, por meio dessas negociações, são elaboradas as cláusulas contidas nessas normas, as quais estabelecem condições de trabalho. Segundo o autor, a própria Constituição Federal prestigia a função negocial do sindicato ao reconhecer as convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI), além de certos direitos somente poderem ser modificados por negociação coletiva (art. 7º, VI, XII, XIV).

Destaca-se que um sindicato é organizado através dos seus órgãos, e possui uma diretoria, assembleia e o conselho fiscal. Diretoria é o órgão colegiado, administrativo, constituída de um presidente e outros membros, cabendo-lhe a representação e a defesa dos interesses da entidade perante o Poder Público e as empresas. Podem ser instituídas delegacias sindicais em determinadas localidades. A assembleia é a fonte de decisões, será geral ou extraordinária, dela participando os associados do sindicato nas suas votações para deliberações vitais, como a

deflagração de greve, a autorização à diretoria para fazer negociações coletivas, a escolha de listas de representantes sindicais nos órgãos do Estado, as eleições sindicais de diretoria etc. Por fim, ao conselho fiscal cabe a aprovação das contas da diretoria e os demais atos de controle da gestão financeira do sindicato (MASCARO 2014, p. 1393).

Nesse contexto, a função negocial visa produzir direitos mais vantajosos do que aqueles previstos em lei, sendo, portanto, suplementares. Consciente dessa atribuição fundamental, o sistema jurídico outorgou às entidades sindicais a função de celebração das convenções coletivas de trabalho (vide art. 513 da CLT<sup>3</sup>), e aos trabalhadores, como já mencionado, o direito de ver reconhecidos os instrumentos coletivos negociados como fontes de direito (MARTINEZ, 2019, p. 966). Assim sendo, por meio dessa função, os entes buscam diálogo com os empregadores e/ou sindicatos empresariais, dando origem a importante universo de fontes justralhista (DELGADO, 2019, p. 1607).

Por derradeiro, Amauri Mascaro e Sônia Nascimento (2014, p. 1393-1394) afirmam que aos sindicatos é conferido o poder de fixar regras aplicáveis nos contratos de trabalho dos empregados pertencentes à esfera de representação do sindicato pactuante. Conclui-se, assim, que há um direito à complementação de normas fundamentais fixadas pelo Estado pelas leis, com a finalidade de coibir lacunas ou dispor de forma favorável ao trabalhador. Tudo isso reconhecido pela Constituição Federal da República.

---

<sup>3</sup> Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; b) celebrar contratos coletivos de trabalho; c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal; e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação. (BRASIL, 1943)

### 3.5 CONDUTAS ANTISSINDICAIS E ANTISSINDICALISMO

A Lei Nacional de Relações de Trabalho foi originada nos Estados Unidos em 1935. Sendo mais conhecida como *Wagner Act*, foi pioneira ao trazer a noção de práticas desleais relacionadas aos sindicatos, considerando os atos de ingerência do empregador no sentido de negar as negociações coletivas um ato antissindical. Tais atos são praticados ainda nos dias de hoje, e como exemplo deles tem-se a não contratação de trabalhadores por serem sindicalizados, a despedida, a suspensão, a aplicação injusta de outras sanções disciplinares, as transferências, as alterações de tarefas ou de horário, os rebaixamentos, a inclusão em listas negras, a redução de remunerações e a aposentadoria obrigatória (MARTINS, 2015, p. 831-832).

A Constituição brasileira assegura, em seu art. 8º, a liberdade de associação profissional ou sindical, a qual compreende não só o direito de constituir sindicato e de nele ingressar ou retirar-se, mas também, num sentido mais amplo, o exercício das atividades sindicais. Com vistas a efetivar o exercício desse direito subjetivo e possibilitar o desenvolvimento da atividade sindical, os ordenamentos jurídicos, de forma geral, proíbem os atos anti-sindicais. O principal valor a ser protegido através dessa proibição é a liberdade sindical, que está exposta a vários tipos de lesão, gerando vários comportamentos suscetíveis de enquadramento como condutas anti-sindicais (BARROS, 1999).

Dentre os agentes dessas condutas anti-sindicais, estão os empregadores ou as suas organizações. Inclusive, admite-se como potencial agente o próprio Estado, seja como empregador, seja como legislador, e as próprias organizações de trabalhadores e entidades sindicais que congregam trabalhadores. Contudo, entre todos, destaca-se o empregador, fato que se agrava ao se considerar que a contratação de um empregado manifesta-se dentro de um contexto discricionário. Tal contexto é capaz de conduzir a uma vertente psicológica e subjetiva de difícil controle, colocando o empregador em posição inicialmente vantajosa (BARROS, 1999).

Os atos sindicais, segundo Alice Monteiro de Barros (2012, p. 1022-1024) são manifestados através de diversos meios e em vários momentos da relação de emprego, inclusive na fase pré-contratual. Então, a principal medida que um

ordenamento jurídico pode consagrar no combate a esses tipos de ato se refletem na proibição de que o empregador realize qualquer indagação ao candidato ao emprego acerca de sua filiação ou atuação sindical, tendo em vista que uma das formas mais perigosas de discriminação se dá nesse momento inicial. A autora afirma que, em face da CF/1988, certas condutas anti-sindicais foram abolidas no Brasil, mas persistem institutos como a unicidade sindical que fere a liberdade sindical e constitui uma prática antissindical do Estado.

Por seu turno, conforme tratado no capítulo anterior, a Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, possui previsões com o objetivo de não seja exigido do trabalhador sua não filiação a um sindicato ou a renúncia a sua condição de membro de agremiação (art. 1, 2, *a*). Além disso, veda a dispensa ou o prejuízo do empregado, somente por ser membro do sindicato ou participar de atividades sindicais (art. 1, 2, *b*).

Nesse mesmo sentido dispõe a Recomendação nº 143 e a Convenção nº 158 da OIT, bem como alguns dispositivos da CF/88 que visam a garantia de emprego dos sindicalizados em determinadas circunstâncias. O que se procura proteger é não apenas a estabilidade ou o emprego de determinado trabalhador, mas o exercício da atividade sindical pelo membro do sindicato e a própria liberdade sindical. Portanto, há interesses individuais e coletivos a serem tutelados de forma conjunta (MARTINS, 2015, p. 832-833).

Olga Maria de Oliveira (2005) acredita que, juntamente com outros fatores decorrentes da globalização, os fundamentos básicos e históricos do sindicalismo (melhores condições de trabalho e melhores salários) têm sido trocados pelo fundamento de manutenção do emprego. Para ela, as práticas anti-sindicais, que acabam impondo limites ao exercício do direito sindical, existem em função da ausência de efetiva liberdade sindical. Nessa lógica, pontua a autora que a ausência de uma efetiva liberdade sindical aliada às políticas econômicas e sociais do governo federal em todos os períodos da história do sindicalismo brasileiro, se reflete nesse perigoso antissindicalismo.

Com entendimento semelhante, Sérgio Martins (2015, p. 823) aponta que o próprio Estado pode ser um agente de práticas sindicais e cita registro sindical como um filtro discriminatório, diante do sistema de unicidade sindical obrigatória. Em face do exposto, o autor chega à conclusão de que os atos sindicais somente serão

combatidos mediante um movimento sindical forte, participante e reivindicativo, simultâneo à existência de uma legislação que cesse práticas desleais e assegurem mecanismos garantidores do emprego.

### 3.6 ENFRAQUECIMENTO SINDICAL PÓS REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista, originada em meio à onda neoliberal que assola toda a América Latina e consubstanciada pela Lei 13.467/2017, foi anunciada pelo Congresso Nacional como suposto remédio necessário para o combate de problemas vivenciados nas relações de trabalho. Surgiu com o pretexto de melhorar a situação do desemprego no Brasil e até mesmo dos empregados. Para além disso, foi pautada no que se conhece como autonomia privada coletiva, possibilitando que a vontade das partes permaneça sobre normas legais, dentro dos limites fixados pela lei. Nesse contexto, é fato que as organizações sindicais, abaladas pela ofensiva do capital, ainda não se adaptaram da forma mais adequada a esse novo padrão neoliberal reformista (REIS; RODRIGUES, 2017).

O movimento neoliberal mostrou-se contundente para o enfraquecimento das organizações sindicais brasileiras e há algum tempo assiste-se o processo de fragmentação sindical. Assim, observa-se que, em um cenário pautado pela fraca representatividade sindical, não há como se presumir a existência de uma real equivalência de forças entre empregados e empregadores. Dado isso, a Reforma Trabalhista possibilitou a violação da essência do Direito Coletivo do Trabalho em diversos aspectos, afrontando os seus princípios e respaldos constitucionais. Então, fundada no neoliberalismo, a nova legislação trouxe mudanças precarizantes, remontando a sociedade a um retrocesso de décadas e décadas de lutas e conquistas sociais (REIS; RODRIGUES, 2017).

O sistema sindical foi especialmente alterado pela Reforma Trabalhista, que surgiu com vistas a modificar vários de seus aspectos. Mudar as bases de representação; minar as bases de financiamento das entidades; redefinir o papel dos sindicatos, retirando atribuições e inserindo novas, de forma a comprometê-lo com a “competitividade” da empresa e oferecer “segurança” para que as práticas patronais não sejam questionadas no judiciário são algumas dessas alterações promovidas.

Todavia, tanto nas análises de pesquisadores quanto nas manifestações dos dirigentes sindicais, há uma indicação recorrente de que o sindicalismo precisa se reinventar. Essa preocupação surgiu desde antes mesmo da Reforma, quando já havia uma percepção de que o sindicalismo perdeu força na sociedade e a sua efetividade, na ação coletiva, já estava enfraquecida, em especial em função das mudanças estruturais do mundo do trabalho. Soma-se a isso, ainda, a perda de confiança da opinião pública nos sindicatos (GALVÃO; CASTRO; KREIN; TEIXEIRA, 2019).

Então, entre as diversas mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017 que, de forma direta ou indireta atingiram o sindicalismo, está a polêmica extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical. De um lado, foi um fator amplamente comemorado pelos trabalhadores, de outro, virou objeto de grande preocupação para as entidades sindicais. Antes da reforma, o custeio do sindicalismo no Brasil era composto fundamentalmente da contribuição de cada empregado com o valor que correspondia a um dia de seu trabalho por ano. Às empresas restava tão somente o repasse desse valor, o qual era descontado da folha de pagamento do mês de março (MATSUMOTO; TOKUNAGA, 2019).

Fato é que a reforma trabalhista trouxe a facultatividade da contribuição sindical, em conjunto com a necessidade de autorização expressa do referido desconto pelos empregados. Em outras palavras, ficou estabelecido que o trabalhador possui o direito de não sofrer, sem que concorde de modo expresso e anterior, qualquer desconto salarial estabelecido em norma coletiva de trabalho. Com isso, no ano de 2018, o que se viu foi uma corrida desenfreada dos sindicatos pela recomposição do seu custeio, na tentativa de se manterem vivos. Afinal, é cultural do brasileiro a aversão a qualquer forma de pagamento compulsório, mesmo que seja para melhorar sua qualidade de trabalho (MATSUMOTO; TOKUNAGA, 2019).

Também no ano de 2018, o Supremo Tribunal Federal declarou a constitucionalidade do ponto da Reforma Trabalhista que extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. Tal dispositivo havia sido questionado na Ação Direta de Inconstitucionalidade 5794, bem como em outras 18 ADIs ajuizadas contra a nova regra e na Ação Declaratória de constitucionalidade 55, que buscava o reconhecimento da validade da mudança na legislação (PORTAL STF, 2018).

No julgamento da referida ADI, prevaleceu o entendimento do Ministro Luiz Fux, de que não se pode admitir a imposição da contribuição sindical aos trabalhadores e empregadores quando a CF/88 determina que ninguém é obrigado a se filiar ou a se manter filiado a uma entidade sindical. O ministro Fux foi o primeiro a divergir do relator, Ministro Edson Fachin, que votou pela inconstitucionalidade do fim contribuição sindical obrigatória, sob a alegação de que os sindicatos ficarão impedidos de buscar formas de organização mais eficazes para defender os direitos dos trabalhadores perante os interesses patronais (PORTAL STF, 2018).

Cerca de um ano depois da nova CLT, Daniela Penha (2018) verificava que, no universo sindical, houve a demissão de quase 3,5 mil funcionários, de acordo com números do Ministério do Trabalho organizados pelo Dieese – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Ademais, estima-se que os sindicatos tenham perdido até 80% na arrecadação, diante da facultatividade da contribuição sindical. A reforma também acabou com a obrigatoriedade de que as demissões sejam homologadas por sindicatos ou autoridades ligadas ao Ministério do Trabalho, o que amplia o espaço para rescisões incorretas. Houve, ainda, redução no número de convenções e acordos coletivos, que caíram 39%, de acordo com o extinto Ministério do Trabalho, além de outros impactos que demonstram a expressividade do prejuízo sofrido pelos sindicatos.

É certo que o Direito do Trabalho iniciou uma onda flexibilizatória de garantias anteriormente conquistadas, com seu o ápice materializado pela Reforma Trabalhista. Torna-se importante observar que, se de um lado verifica-se esse anacronismo, de outro, o sindicato e o sindicalismo permaneceram com a mesma estrutura organizacional, não havendo uma modernização para se adequar aos ditames da sociedade informacional e se contraporem ao comando imperial. Com isso, a crise do capitalismo moderno iniciada na primeira década do século XXI fez surgir uma dicotomia pautada entre a globalização dos mercados e a efetivação dos direitos humanos, dentre os quais estão os direitos sociais, notadamente no que tange ao trabalho (FILHO; CAMARA, 2017, p. 427-429).

#### **4 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NO CONTEXTO DE ENFRAQUECIMENTO SINDICAL**

A Lei nº 13.467/2017 instituiu a Reforma Trabalhista alterando diversos dispositivos da CLT. A referida lei acrescentou os artigos 611-A e 611-B na Consolidação, dispondo sobre a prevalência dos acordos e convenções coletivas sobre a lei e os seus respectivos limites. Pode-se constatar que a questão da prevalência do negociado sobre o legislado se trata de tema recorrente no cenário jurídico atual e vêm suscitado relevante divergência entre operadores do Direito. Defensores dessas alterações argumentam que a prevalência fortalece a negociação coletiva, aumenta a segurança jurídica dos entes coletivos signatários e favorece a adaptação dos direitos trabalhistas às crescentes mudanças socioeconômicas (MORAIS, 2017).

Homero Silva (2017, p. 113) separa os dois fundamentos constitucionais comumente utilizados pelos defensores do negociado sobre o legislado. O primeiro deles se ampara no art. 7º, XXVI, da CF/88, que reconhece as convenções e acordos coletivos como parte integrante dos direitos trabalhistas. Existe dentro disso até mesmo a reflexão a respeito da palavra “reconhecimento”, se seria uma espécie de favor do legislador, que simplesmente capta o que é feito no âmbito da autonomia dos particulares.

Ainda segundo o autor, há razoável consenso, para os defensores desses fundamentos, de que a norma coletiva também representa uma forma de positivação de direitos, quer seja de origem autônoma, quer seja como uma forma delegada pelo legislador. Desse modo, o direito do trabalho pode ser visto como um ramo com plúrimas fontes normativas, um ramo plurinormativo, com centros variados de positivação da norma que não necessariamente se vinculam somente ao Poder Legislativo.

O segundo fundamento apontado, nesse sentido, se refere aos demais incisos pertencentes ao art. 7º da Constituição Federal que, em conjunto, revelam a possibilidade de majoração da jornada de trabalho (inciso XIV), compensação de jornada (inciso XIII) e, sobretudo, de redução salarial (inciso VI) por meio da negociação coletiva. Então, essa corrente doutrinária alega que, se o constituinte autoriza aos sindicatos a promoção da redução salarial, a qual simboliza o exemplo

mais dramático, por lógica está a autorizar outras modalidades de flexibilização das normas – quem pode o mais pode o menos.

Em que pese a existência desses argumentos, Juliana Ferreira de Moraes (2017) aponta que há que se ponderar a constitucionalidade da medida, bem como as consequências da adoção desse modelo no Brasil, tendo em vista os resquícios corporativistas ainda presentes no panorama jurídico do país. Estes acabam por impedir o pleno desenvolvimento do sindicalismo e tornam o ambiente propício para a precarização dos direitos trabalhistas.

Diante disso, foi em um cenário de extrema fragilidade do sistema sindical brasileiro que os argumentos acerca da prevalência do negociado sobre o legislado ganharam espaço. Insta salientar que essa discussão merece atenção dadas as sérias consequências que pode acarretar para o sindicalismo no Brasil, ainda claudicante. A partir de então, passa-se ao referido certame, ponto principal desse trabalho (MORAIS, 2017).

#### 4.1 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO ANTES DA LEI Nº 13.467 DE 2017

A possibilidade de aplicação da negociação coletiva do trabalho nos casos não estabelecidos pela lei, ou mesmo nos que já havia uma regulamentação legislativa, mas esta não era considerada completa, já era permitida antes mesmo da promulgação da Lei 13.467/2017. A própria Constituição, conforme já demonstrado, trouxe em seu artigo 7º, inciso XXVI, o reconhecimento da negociação coletiva, permitindo uma democratização no âmbito de participação dos trabalhadores. Isto é, os trabalhadores podem participar das decisões que criavam normas aplicadas a eles mesmos, de forma a favorecer os seus direitos (BENTO, 2019).

Nesse diapasão, também no art. 7º da Constituição Federal estão dispostos e elencados os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, o que consagra o denominado princípio da vedação do retrocesso social. Assim aduz Carlos Henrique Bezerra Leite (2016), ao tratar do processo de constitucionalização dos direitos trabalhistas. Segundo o autor, em consonância com o dispositivo mencionado, qualquer proposta de modificação

das normas infraconstitucionais que permita a abolir, reduzir ou extinguir direitos sociais dos trabalhadores importa violação à Constituição Federal.

No que se refere aos tribunais brasileiros, observavam-se posicionamentos diversos no período anterior à Reforma. Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho se situava de forma a favorecer as negociações coletivas, desde que estas permitissem contrapartidas compensatórias ao trabalhador. Caso não houvesse esse equilíbrio, o TST se posicionava de forma desfavorável às negociações, haja vista a necessidade de resguardar e assegurar direito anteriormente previsto por lei (BENTO, 2019).

Então, o Tribunal Superior do Trabalho vinha admitindo maior flexibilizações aos acordos e convenções coletivas tão somente em casos determinados, desde que presentes compensações em detrimento daquilo suprimido. Assim, a Corte se posicionava de modo a defender a transação nas negociações de maneira a garantir os benefícios dos trabalhadores. Com efeito, o TST, via de regra, negava a supressão de direitos no âmbito do negociado, ou uma simulada concessão de vantagens travestida na retirada de direitos assegurados por lei (GODOI, 2018, p. 17).

Já no que tange ao posicionamento do Supremo Tribunal Federal, ficou demonstrado, após variados e relevantes julgamentos, que o Tribunal defendia a prevalência do negociado sobre o legislado, sob o prisma de que a situação de hipossuficiência do trabalhador inexistia nas relações coletivas de trabalho, quando estão amparados pelos seus sindicatos e onde vigora o princípio da equivalência dos contratantes. Por consequência, seriam permitidos os acordos e convenções entre essas partes (BENTO, 2019).

Portanto, verifica-se que a prevalência da negociação coletiva sobre o legislado já era encontrada no ordenamento jurídico brasileiro, não se enquadrando como um fenômeno recente. Configurava uma possibilidade no sentido de beneficiar os trabalhadores, através da concessão de direitos ou vantagens não previstos na lei ou robustecendo o patamar mínimo nela estabelecido. Ao lado disso, havia uma discrepância no posicionamento dos tribunais, sobretudo no que diz respeito às posições divergentes do Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federais, acima expostas (ASSIS, 2017).

A postura do STF ficou mais evidente especialmente após o julgamento do RE 590.415/SC e do RE 895.759/PE, restando cristalino o posicionamento divergente ao TST. No primeiro deles, o RE 590.415/SC, o Ministro Relator Luís Roberto Barroso firmou o entendimento de que, no âmbito do direito coletivo do trabalho, não se verifica a assimetria de poder como existe nas relações individuais de trabalho. Por isso, a autonomia de vontade não se sujeitaria aos limites impostos na seara individual.

Desse modo, a Suprema Corte entendeu que um acordo judicial o qual implicava rescisão do contrato de trabalho, em virtude de adesão voluntária do trabalhador a plano de dispensa incentivada, é contundente para a quitação ampla e incondicional das parcelas decorrentes do contrato de emprego, em situações que esta condição esteja expressa no acordo coletivo que instituiu o plano e demais instrumentos firmados com o empregado (BRASIL, 2016).

Nesse mesmo sentido se deu o julgamento do RE 895.759/PE, no ano de 2016, sob a relatoria do Ministro Teori Zavascki. Na ocasião, ao afirmar a existência de uma incompatibilidade existente entre decisão do TST e a decisão firmada no precitado RE 590.415/SC, o Supremo Tribunal Federal entendeu que o acordo coletivo deve prevalecer sobre a CLT, reformando decisão contrária firmada no Tribunal Superior do Trabalho. Foi destacado que o acordo coletivo de trabalho respeitou os limites da razoabilidade, uma vez que concedeu outras vantagens por meio de manifestação de vontade sindical, apesar de limitar as previsões estabelecidas em lei. Portanto, foi utilizado o pretexto de que o afastamento da lei e os direitos que ela assegura se deu em conjunto com a concessão de vantagens compensatórias (BRASIL, 2017).

Superada a análise dos aspectos principais relativos à possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado no cenário anterior à Reforma Trabalhista, bem como o posicionamento adotado pelas Cortes Superiores até este momento, passa-se a uma abordagem acerca das mudanças ocasionadas e efetiva análise da Lei 13.467/2017.

## 4.2 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO DEPOIS DA LEI Nº 13.467 DE 2017

Homero Silva (2017, p. 112-113) salienta que, há algum tempo, a sociedade brasileira se acostumou a ouvir a expressão “negociado sobre legislado”. No governo Fernando Henrique houve um avanço da proposta para ajustar na CLT o conceito de negociação coletiva ampla, assim como no governo Lula, o qual patrocinou um programa de metas para completa reforma da negociação coletiva, conhecido como Projeto Berzoini. No entanto, somente em 2017 o governo federal conseguiu a maioria parlamentar necessária para a reforma de lei ordinária, embora não seja para a reforma da Constituição Federal. Assim, foram inseridas mudanças estruturais na Consolidação das Leis do Trabalho, representadas pela Reforma Trabalhista. Esse assunto é inesgotável, como afirma o autor, e as batalhas estão apenas começando.

### **4.2.1 Fontes materiais: contexto político, social e econômico que inspiraram a reforma**

Uma simples alteração pontual não significa por si só uma reforma, somente as mudanças na legislação trabalhista que afetam a estrutura da regulamentação protetiva é que podem ser consideradas como reformas. Nessa perspectiva, sabe-se que, nos últimos anos, diversos países vivenciaram reformas trabalhistas com impactos nos âmbitos jurídico, econômico e social. Não apenas o Brasil, mas Espanha, França, México e outras nações do mundo enfrentaram essas mudanças, principalmente após a crise de 2008, sob a promessa - que as legitimam - de modernização e flexibilização das relações de trabalho (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019, p. 2-4)

O bojo da reforma trabalhista no Reino Unido, por exemplo, que ocorreu há mais tempo, foi a fragilização dos sindicatos, iniciando um processo de individualização do direito do trabalho e provocando a redução do poder regulamentador sindical a partir de 1980. Na França, Espanha e Brasil, houve uma mudança substancial relativa à hierarquia das normas jurídicas. Na França, autorizou-se a negociação direta entre

patrões e empregados para empresas que possuem até 11 funcionários, sem a presença do sindicato. Na Espanha, convenções coletivas que possuíam duração indefinida, agora tem prazo máximo de dois anos. E no Brasil, instituiu-se o negociado sobre o legislado, num contexto os sindicatos sofrem ataques para atuarem de maneira protetiva, uma vez que suas funções foram potencialmente reduzidas através de variadas alterações na lei trabalho (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019, p. 7-8).

Felipe Alén Cavalcante (2017) argumenta que a política, a economia e a sociedade representam as fontes materiais da Reforma Trabalhista no Brasil, todas advindas do mundo externo. Na sua concepção, as alterações legislativas foram fruto da crise econômica enfrentada pelos brasileiros, momento no qual se viu necessário o ajuste e a atualização de regras contidas na Consolidação das Leis Trabalhistas. Nesse aspecto, surgiu de maneira a tornar possível a maior manutenção do emprego, além de conter o retrocesso social, numa realidade de retratação da riqueza dos pais.

É importante acrescentar que, no momento imediatamente anterior ao surgimento da Reforma Trabalhista no Brasil, o país enfrentava um momento histórico de considerável efervescência política e desequilíbrio econômico, sobretudo em razão do *impeachment* da ex-presidente Dilma Rousseff. Destituída, vítima de acusações por crime de responsabilidade fiscal, o seu vice-presidente Michel Temer passou a assumir o poder. Nos anos seguintes, já com as alterações legislativas em vigor, Temer chegou até mesmo a ser preso, foi vítima de acusações de corrupção, crimes eleitorais e delitos contra a administração pública (GHELLERE, 2020, p. 26).

Como relata Benigno Nunez Novo (2017), a Reforma Trabalhista representou uma expressiva mudança no Brasil, sendo instrumentalizada principalmente pela Lei nº 13.467/2017. A finalidade do governo era de, através das alterações, dirimir o desemprego e a crise econômica vivenciada pelo país. Com efeito, o projeto de lei, proposto e apresentado pelo então Presidente Michel Temer, a partir da sua tramitação no Congresso Nacional enfrentou sucessivas discussões e provocou, inclusive, debates maiores, aglutinando emendas ao projeto original.

Conforme adverte o autor, a partir de então o projeto de lei foi aprovado na Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2017 por 296 votos favoráveis e 177 votos contrários. Já no âmbito do Senado Federal, foi aprovado em 11 de julho de 2017 por 50 a 26 votos e, posteriormente, sancionado por Temer, em 13 de julho de 2017.

Daí, a lei passou a valer no país a partir de 11 de novembro do mesmo ano, apenas sete meses após a apresentação na Câmara, sendo duramente criticada pela Central Única dos Trabalhadores e outros sindicatos, pelo Ministério Público do Trabalho, pela Organização Internacional do Trabalho, entre outros. Por outro lado, foi defendida majoritariamente por economistas e empresários.

Benigno Nunez Novo destaca também que nos anos anteriores à Reforma, o Brasil enfrentava grave crise econômica. Por anos consecutivos, o Produto Interno Bruto apresentou recuo e o desemprego atingiu níveis elevadíssimos. Ao assumir o poder após o afastamento da ex-presidente Dilma Rousseff, Michel Temer, após efetivação da sua posse, apresentava discursos defendendo uma reforma trabalhista que, na sua visão, seria necessária para a modernização e garantia dos empregos, para que novos fossem gerados. Ressalta-se, ainda, que a reforma se inspirou nas reformas laborais ocorridas na Espanha no ano de 2012, durante o governo de Mariano Rajoy.

Diante da agilidade no processo de aprovação da lei, no período após publicação criou-se uma expectativa acerca da edição de uma medida provisória, com a finalidade de alterar pontos e problemas identificados. Surge, assim, a Medida Provisória 808, provocando mudanças ao texto original da Reforma Trabalhista. A MP 808 visava proporcionar mais tranquilidade e segurança jurídica diante do curto período de tempo para debates entre os segmentos ligados ao trabalho, durante a propositura e aprovação da Lei 13.467/2017. Apesar disso, não logrou êxito, visto que não foi aprovada no Congresso Nacional – perdendo a sua eficácia. Posto isso, não cumpriu com a sua função de auxílio social na compreensão e assimilação das mudanças (MANUS, 2018).

Aqueles que são abrangidos pelos regramentos trabalhistas, diante desse cenário, acabam suscitando dúvidas. Isto acaba por criar um clima de insegurança, ao tempo em que a real intenção das alterações era de se adaptar e tranquilizar a comunidade. Percebe-se assim, que se perdeu uma grande oportunidade de atualização da legislação trabalhista de forma eficiente, bem como da regulamentação de temas contemporâneos. Caso tivesse ocorrido uma real reflexão, abrangendo os diversos setores envolvidos nas questões, o trabalho de atualização e resultado das mudanças teria ocorrido de maneira mais eficaz, diferentemente da realidade vivenciada (MANUS, 2018).

O trabalhador brasileiro conquistou uma tela de proteção social a partir de 1943, com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas, e essa proteção se viu amplificada por meio da Constituição Federal de 1988. Com a entrada em vigor das alterações provocadas pela Reforma Trabalhista, mais de cem artigos da CLT, toda essa tela se viu corrompida, de forma que o Direito e a Justiça do Trabalho representavam um óbice ao desenvolvimento socioeconômico brasileiro. Então, sob a alegação de atualização e modernização das leis, promoveu-se a precarização das condições de trabalho no Brasil, de uma forma inédita, desconstruindo todo o arcabouço protetivo ao trabalhador (MARTINS; FERES; BELUZZI, 2017).

São quatro os pilares que sustentam a Reforma Trabalhista. O primeiro deles, enfoque do presente estudo, diz respeito à prevalência do negociado sobre o legislado e a fragilização das entidades sindicais. O segundo seria a ampliação da terceirização e não responsabilização das empresas que atuam em cadeia, em quarto tem-se a redução da porosidade do trabalho com a adoção de contratos temporários, intermitentes e jornadas de trabalho flexíveis e, por fim, a limitação da atuação da Justiça do Trabalho (MARTINS; FERES; BELUZZI, 2017).

Neste ínterim, os indivíduos defensores da reforma alegam que, na esfera econômica, havia uma rigidez na legislação do trabalho, de tal modo que os investimentos eram inviabilizados e esses mesmos investimentos permitiriam gerar novos empregos no Brasil. Contudo, verifica-se que essa visão se pauta na crença de que o desemprego é consequência dos problemas enfrentados pelo próprio mercado de trabalho, seja de forma institucional ou através dos seus agentes. Ocorre que o histórico econômico do país não demonstra essa associação, inexistindo vínculo entre o desemprego e as ditas inflexibilidades legislativas. A raiz do problema está nas políticas públicas desenvolvimentistas e no próprio crescimento econômico (MARTINS; FERES; BELUZZI, 2017).

Nas últimas três décadas verificou-se um conflito na dinâmica econômica brasileira, a qual vivenciou projetos diversos. Ao longo dos anos 1990, houve uma internacionalização da economia de maneira submissa, que resultou em consequências prejudiciais para o sistema trabalhista e sua estrutura. A partir dos anos 2000, o crescimento econômico foi recuperado com uma nova face, havendo uma valorização do setor público na promoção do desenvolvimento, o que gerou benefícios, permitiu a expansão econômica e reduziu fortemente as taxas de

desemprego, sem necessidade de flexibilização das leis trabalhistas. Nesse aspecto, pode-se afirmar que flexibilizar a legislação é sinônimo de optar por um segmento de desenvolvimento econômico-social com viés neoliberalista e de princípios contrários à conservação de um Estado Social (MARTINS; FERES; BELUZZI, 2017).

No papel, a reforma objetiva a criação de empregos, mas na prática o que ocorre é o aumento da formalização de empregos precários e desestruturação dos sindicatos, em especial com o fim da obrigatoriedade do imposto sindical e com medidas que reduzem os seus poderes, como a desnecessidade das suas homologações nas demissões, entre outras alterações que terão como consequência a quebra dessas entidades representativas dos trabalhadores e, de outro lado, poucas melhorias práticas para vida dos empresários, os quais são, em grande parte, financiados pelo sistema (NOVO, 2017).

Diante do exposto, resta evidente a forma plebiscitária pela qual a reforma se conduziu. Mesmo que rapidamente, o debate anterior à sua vigência conseguiu expor quem era a favor ou quem era contra, contudo, prescindiu da efetiva análise e aprofundamento acerca do potencial impacto daquelas alterações. Por essa razão, não havendo um debate amplo e necessário com a sociedade, a reforma em vigor surgiu retirando proteções e direitos anteriormente garantidos aos trabalhadores brasileiros, ferindo princípios básicos do direito do trabalho e até mesmo trazendo pontos de inconstitucionalidades (NOVO, 2017).

#### **4.2.2 A Atual Disciplina da Prevalência do Negociado sobre o Legislado: arts. 611-A E 611-B DA CLT**

Conforme salientado nos itens anteriores, a Reforma Trabalhista trouxe consigo a prevalência do negociado sobre o legislado, isto é, o reconhecimento da autonomia da vontade dos entes coletivos ao estabelecerem normas reguladoras do emprego. Essa autonomia atua de forma plena, mesmo que as condições acordadas sejam derogatórias de direitos estabelecidos em lei. Então, a negociação coletiva, sobrepondo-se à legislação, passou a permitir a precarização das relações de trabalho num ambiente onde as normas produzidas pelos próprios entes coletivos

são válidas, mesmo inexistindo contrapartidas recíprocas (MARTINS; FERES; BELUZZI, 2017).

Obtida a maioria parlamentar necessária para a reforma de lei ordinária, foram inseridos na CLT os artigos 611-A, trazendo as hipóteses nas quais a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho terão prevalência sobre a lei, e 611-B, o qual aponta aquilo que não pode ser negociado. Nesse ponto, o art. 611-A, § 1º, ratifica a aplicação do princípio que consagra a intervenção mínima na autonomia de vontade coletiva, introduzido no art. 8º, § 3º, com a reforma de 2017. De certo modo, impõe-se, que a Justiça do Trabalho deixe de analisar as normas coletivas, sob a justificativa de coadunação com o referido princípio da mínima intervenção (SILVA, 2017, p. 112-114).

Dito isso, ao ser também acrescido pela Lei 13.467/2017, o artigo 8º, parágrafo 3º da CLT busca dificultar a intervenção do Poder Judiciário nas negociações coletivas. Com a adoção do princípio da intervenção mínima do Judiciário, os subprodutos de tais negociações ganham maior autonomia e os entes coletivos mais poder. Por isso, fica claro que a real intenção por trás da reforma foi a de impedir, ao máximo, a declaração de nulidade de cláusulas redutoras de direitos trabalhistas nas normas coletivas, fornecendo grande flexibilização ao negociado e aos seus agentes participantes (CASSAR, 2017, p. 2). Eis o seu teor:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. [...]

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (BRASIL, 1943).

Nesse aspecto, a partir da análise dessas alterações, é fundamental se atentar na expressão “entre outros” no *caput* do artigo 611-A.<sup>4</sup> Com a possibilidade de

---

<sup>4</sup> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de

ampliação das hipóteses nas quais o negociado prevalece sobre a lei, reflete-se a intenção do legislador de permitir a redução direitos legais por meio da ampliação ao máximo dessa flexibilização. Trazendo um rol meramente exemplificativo, tal dispositivo enfraquece o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e o da prevalência da norma mais favorável. Assim, tornando os direitos trabalhistas contidos na CLT mais “privados”, os transformam em direitos disponíveis (CASSAR, 2017, p. 4).

Atentando-se aos limites do artigo 611-B, o *caput* do artigo 611-A menciona expressamente que as suas hipóteses são exemplificativas. Logo, é possível que outras supressões e reduções sejam autorizadas e a norma coletiva autorize a alteração salarial prejudicial, parcele em mais vezes o pagamento do 13º salário ou das férias, diminua a multa decorrente de atraso no pagamento da rescisão e revogue estabilidades não previstas na Constituição (CASSAR, 2017, p. 8-9).

Além dessas suposições, é possível também que altere os requisitos da equiparação salarial de forma que se torne ainda mais difícil, mude a data de pagamento dos salários para outro dia que não seja o 5º dia útil do mês subsequente, aumente prazos de contratos de experiência ou contratos determinados, dentre outras diversas possibilidades de flexibilização que potencialmente prejudiquem o

---

trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos (BRASIL, 1943).

empregador. Tudo isso sem garantia de contrapartida, conforme aduz o parágrafo segundo do mesmo artigo (CASSAR, 2017, p. 8-9).

Na realidade, uma única contrapartida foi garantia por meio do parágrafo terceiro do artigo em análise, mas ela é aplicada apenas para o caso de pactuação de cláusula que reduza o salário ou a jornada de trabalho. Neste caso específico, a norma coletiva, seja o acordo coletivo de trabalho ou a convenção coletiva de trabalho, deve se atentar a proteger os empregados contra dispensas imotivadas no curso do prazo de vigência desse instrumento coletivo. Então, a tese de que a retirada de vantagens por norma coletiva vale somente na hipótese em que haja uma contrapartida compensatória não é considerada válida de forma geral, como confirmado pelo parágrafo segundo (CASSAR, 2017, p. 9).

Além disso, como previsto no parágrafo quarto do artigo supramencionado, no caso de procedência de uma ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, caso haja cláusula compensatória, essa cláusula deverá seguir a mesma sorte, de forma a ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. Prevalece, portanto, a unidade do instrumento normativo produto da negociação coletiva trabalhista, sendo afastada de forma expressa a obrigação de restituir o que já foi recebido, com vistas à preservação da segurança jurídica e da boa-fé. Ressalta-se que os sindicatos subscritores da norma coletiva participarão como litisconsortes necessários em ação que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, nos termos do parágrafo quinto (GARCIA, 2018).

Cabe lembrar que Estado Democrático de Direito é regido pelo princípio fundamental da legalidade. Naturalmente, o art. 611-A, ao permitir a afronta de normas legais imperativas, eliminando ou reduzindo direitos trabalhistas de ordem pública, pode representar uma violação a este princípio. Além do mais, consoante o art. 5º, II, da Constituição Federal, ninguém será obrigado de fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei. Tal preceito, integrando as cláusulas pétreas, não pode ser objeto de deliberação a proposta de emenda com vistas a abolir os direitos e as garantias individuais. Esses e outros preceitos constitucionais, enquanto princípios e diretrizes normativas, devem sempre nortear a negociação coletiva de trabalho (GARCIA, 2018).

Isso não quer dizer que a negociação coletiva de trabalho não deve ser estimulada. Pelo contrário, é certo que deve por configurar um legítimo e democrático

procedimento de pacificação social e dar origem a normas produzidas pelos próprios interessados. Não obstante, o Estado Democrático de direito tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e os valores do trabalho e da livre iniciativa. Por esta razão, a autonomia coletiva dos particulares não deve ser exercida em detrimento dos direitos trabalhistas, mas sim como meio de melhorar as condições sociais e aperfeiçoar a disciplina das relações trabalhistas, adaptando o sistema jurídico às necessidades hodiernas (GARCIA, 2018).

Jornada de trabalho; banco de horas anual; intervalo intrajornada; programa seguro-emprego; plano de cargos, salários e funções; regulamento de empresa; representante dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; remuneração por produtividade, gorjeta e por desempenho individual; registro de jornada de trabalho; troca do dia de feriado; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação da jornada em ambientes insalubres; prêmios de incentivos em bens ou serviços e participação nos lucros ou resultados. Todos esses pontos foram elencados como objetos de negociação coletiva que prevalecerá sobre a lei, além das hipóteses em aberto já que não se trata de rol taxativo (GARCIA, 2018).

De outro lado, o art. 611-B<sup>5</sup>, acrescido na CLT também pela Lei 13.467/2017, aponta os direitos que não podem ser objeto de redução ou supressão na norma coletiva,

---

<sup>5</sup> Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de

impondo restrições às negociações. Acontece que o dispositivo não inclui alguns direitos, valores e princípios constitucionais, mesmo ao induzir que o seu rol é exaustivo, haja vista a expressão “exclusivamente” contida no *caput* – diferentemente do art. 611-A que traz hipóteses meramente exemplificativas. Daí vem à tona a necessidade de essas limitações serem interpretadas como restritivas (CASSAR, 2017, p. 9).

Com efeito, da literalidade do art. 611-B e seu respectivo rol de matérias, em harmonia com as normas constitucionais, é imprescindível que haja uma prevalência da interpretação sistemática no ordenamento jurídico. Assim sendo, no caso de outros direitos imperativos e garantidos em norma de ordem pública configurarem objeto de supressão ou redução em um acordo ou convenção coletiva de trabalho, é fundamental que a invalidade também seja reconhecida, de modo que os incisos do mencionado artigo não esgotem a possibilidade de nulidade do negociado (GARCIA, 2018).

É imprescindível frisar que os tratados internacionais dos quais a República Federativa do Brasil seja parte também se incluem nesta situação. A CF/88, por meio de suas garantias e direitos expressos, abarca essas normas internacionais com o regime e princípios que adota. Ao serem aprovados no Congresso Nacional, os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos serão equivalentes às emendas constitucionais, nos termos da lei. Havendo, por exemplo, violação da liberdade fundamental de consciência e crença em norma coletiva de trabalho, a respectiva cláusula precisa ser declarada nula, entretanto, isso não foi previsto no art. 611-B (GARCIA, 2018).

Da análise do dispositivo, verificam-se inconsistências quando em conjunto com artigo que o antecede, abordado anteriormente. Por exemplo, uma das hipóteses estabelecidas no art. 611-A da Consolidação das Leis Trabalhistas enquanto objeto

---

associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo (BRASIL, 1943).

de negociação coletiva que irá prevalecer sobre a lei é o enquadramento do grau de insalubridade do trabalho (inciso XII). Contudo, tal disposição acaba por contrariar o estabelecido no art. 611-B, que proíbe a negociação coletiva acerca de direitos que visam à segurança, higiene e saúde do trabalhador (CASSAR, 2017, p. 8).

De igual forma, art. 611-B no seu parágrafo único traz que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não devem ser enquadradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para fins do disposto no artigo. Ocorre que o percentual adicional noturno não está na Constituição Federal e está contido nos direitos referentes ao capítulo da “duração do trabalho” na CLT, bem como os intervalos intrajornada e interjornada, a necessidade de controle de ponto e a hora noturna. Como consequência, pode-se deduzir que todos esses direitos são passíveis de supressão e redução. Há somente a ressalva de que a remuneração do trabalho noturno terá que ser superior à do trabalho diurno, prevista no inciso VI (CASSAR, 2017, p. 9).

É imperioso reconhecer que, embora o art. 611-B da CLT utilize em seu *caput* o vocábulo “exclusivamente”, não se trata de norma meramente taxativa, mas restritiva. Afinal, esquece de garantir e impedir que a negociação coletiva viole, por meio de seus subprodutos, os direitos da personalidade, liberdades conquistadas e garantidas na Constituição Federal, bem como os seus princípios e valores fundamentais. Assim, a prevalência do negociado sobre o legislado aparenta ser uma exceção ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador, já que a nova regra trazida pela Reforma Trabalhista é oposta à anterior e busca dar segurança jurídica a norma coletiva que flexibiliza a legislação trabalhista (CASSAR, 2017, p. 9-10).

Assim sendo, a norma coletiva não pode desrespeitar a intimidade, dignidade, privacidade honra do trabalhador, através de determinações arbitrárias como por exemplo o uso de uniforme indecente, ou autorizando-se o monitoramento nos banheiros, restringindo a liberdade do trabalhador ao impedir o seu afastamento do local de trabalho durante intervalos, ou até para impedir a contratação ou promoção de alguém por razões de crença, etnia, gênero, etc. De fato, limitou-se o poder do Judiciário de anular as cláusulas desses instrumentos coletivos, no entanto o rol do art. 611-B não é taxativo como aparenta (CASSAR, 2017, p. 9-10).

Leandro Henrique Costa Bezerra (2017, p. 6-7) é preciso ao afirmar que, ao se admitir a prevalência do negociado sobre o legislado, ao possibilitar a fixação de condições de trabalho piores do que o parâmetro legal, denota o enaltecimento às liberdades e à autonomia da vontade individual. Por não permitir a aplicação do princípio da proteção do trabalhador diante de uma desigualdade de forças econômicas, essa prática, neoliberalista, segundo ele, impulsiona a uma demolição do sistema de proteção ao trabalho digno, com a desuniversalização de direitos trabalhistas e precarização da atividade laboral.

O autor adverte que a reforma trabalhista cometeu um atentado ao direito fundamental do trabalho no que tange ao direito coletivo, em virtude das mudanças promovidas no sentido de antecipar quais serão os direitos transacionáveis, sem que seja observado o caso concreto. Para o advogado, a hermenêutica deve se pautar na Constituição Federal, de modo que as transações de direitos que não objetivem melhorias ao empregado devem ser nulas. A prevalência do negociado sobre o legislado, nessa perspectiva, deve se aplicar somente quando observado e preservado o mínimo existencial, bem como o princípio da adequação setorial coletiva, não podendo ser absoluta (2017, p. 15).

Foi assim que um projeto de sete artigos se transformou em uma mudança drástica representada pela Reforma Trabalhista. Essa mudança abarca não apenas a legislação trabalhista, mas o Direito do Trabalho de forma estrutural, com todos os seus pilares, princípios e sustentáculos. Saindo do papel, as alterações surgiram de forma impactar mais de 200 dispositivos de lei, relacionados tanto ao direito material quanto ao direito processual. Desde o princípio, sabia-se que dentre as motivações dessas mudanças estava o favorecimento dos empresários no país, possibilitando uma vasta flexibilização das normas trabalhistas (CASSAR, 2017, p. 1).

A Lei 13.467/2017 buscou permitir uma maior lucratividade ao empresário através da redução de custos com a mão de obra. Ao lado disso, houve a precarização do trabalho, a flexibilização extrema das regras trabalhistas e um claro enfraquecimento dos sindicatos. Então, sob o argumento norteador e falso de que as medidas possibilitariam o desenvolvimento nacional com a diminuição do desemprego e crescimento econômico, resta evidente que a legislação trabalhista não se relaciona diretamente com esses fatores. Isso se comprova pelo fato de que Brasil viveu o

auge do seu desenvolvimento econômico nos anos de 2011 a 2013, com a legislação trabalhista que foi atacada (CASSAR, 2017, p. 1).

Por todo o exposto acerca das efetivas mudanças legislativas referentes ao Direito Coletivo de Trabalho, conclui-se que a legislação realmente necessita de atualização, aprimoramento, aperfeiçoamento e revisitação, o que não ocorreu. Ao contrário do que afirma a mídia, as matérias e alterações trazidas com a Reforma Trabalhista no ano de 2017 desmantelam o Direito do Trabalho como ele é conhecido pela sociedade, fazendo cair por terra a sua essência e princípios básicos, assolando regras benéficas ao trabalhador. Ao se permitir que o negociado prevaleça sobre o legislado nas mais extremas hipóteses e autorizando-se a livre autonomia da vontade, as regras protetoras aplicadas às relações de trabalho mostram-se radicalmente abaladas (CASSAR, 2017, p. 1).

#### 4.3 PARIDADE DE ARMAS NEGOCIAL DIANTE DO ENFRAQUECIMENTO SINDICAL

Foi visto nos tópicos anteriores que, em meio às diversas modificações na Consolidação das Leis Trabalhistas, está a sobreposição das normas coletivas em detrimento da lei. Cabe lembrar que a negociação coletiva surgiu como instrumento de pacificação entre empregados e empregadores, de forma a adaptar as relações trabalhistas às suas respectivas realidades. Pode-se afirmar que tudo isso compreende um processo dialético. A partir de então, explicitadas as alterações provocadas pela Lei 13.467/2017, dentre as quais está a prevalência do negociado sobre o legislado, torna-se imprescindível a análise dessa nova estrutura no contexto sindical vivenciado nos últimos tempos (FERNANDES, 2017, p. 34).

Ao colocar em discussão os representantes de ambas as classes almejando o ajuste de vontades, para que os instrumentos coletivos sejam devidamente formalizados, é fundamental a participação de sindicatos obreiros atuantes e fortes. Isso se justifica na medida em que é o sindicato, representando o trabalhador, que busca condições e soluções favoráveis a este enquanto parte hipossuficiente e mais vulnerável na relação laboral. Acontece que a realidade vivenciada pelos sindicatos brasileiros é precária, tendo demonstrado que essas associações estão enfraquecidas o bastante

para que não disputem de forma igualitária com a classe empresária (FERNANDES, 2017, p. 34).

As alterações trazidas com a Reforma se pautam num contexto em que os sindicatos das categorias profissionais teriam a mesma capacidade, em todos os aspectos – especialmente os econômicos e jurídicos – dos sindicatos das categorias econômicas, não havendo um desequilíbrio contratual entre eles, razão pela qual o teor e a qualidade das cláusulas fixadas não precisariam ser questionados. Isso representa um retrocesso social, em verdade, visto que até mesmo no âmbito do Direito Civil, onde a autonomia privada dos negócios jurídicos é admitida e privilegiada, tem-se permitido a aplicação de cláusulas e princípios para que o Poder Judiciário possa ponderar no caso concreto tal autonomia, respeitando a boa-fé, a função social do contrato e os pilares da Constituição Federal de 1988 (CORTÁSIO; SANTOS; OLIVEIRA, 2018, p. 14).

Por essas circunstâncias e também com a extinção da obrigatoriedade de contribuição sindical promovida também pela Reforma Trabalhista, sem que fossem instituídos outros meios para financiamento das atividades sindicais, essa situação parece ser ainda mais grave. Nesse contexto, resta prejudicado o estabelecimento e garantia de direitos trabalhistas favoráveis àqueles representados pelas entidades sindicais. O Brasil efetivamente necessita de uma reforma sindical, mas não nos padrões estabelecidos pela Reforma, a qual evidenciou nitidamente o seu intuito de rebaixar, por meio da sobreposição dos acordos e convenções coletivas de trabalho, os direitos trabalhistas anteriormente estabelecidos e assegurados pela legislação (FERNANDES, 2017, p. 34).

Fazer com que a contribuição sindical se torne facultativa, sem compensações efetivas para possibilitar o custeio dos sindicatos, permite afetar de forma contundente a capacidade financeira dos mesmos. Nessa perspectiva, mostra-se claramente fragilizado o princípio da equivalência entre os contratantes coletivos, já que o legislador concentrou importantes poderes de barganha aos entes sindicais, num contexto em que estão economicamente enfraquecidos. Cabe ressaltar que a contribuição sindical representava a principal fonte de custeio destes (CORTÁSIO; SANTOS; OLIVEIRA, 2018, p. 14).

Isso não significa que o fim da contribuição sindical, por si só, seja visto como uma alteração prejudicial. Na realidade, poderia ser considerado um ponto positivo da

reforma, em especial quando analisado em conjunto com a Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho. Contudo, tal alteração deveria ter sido acompanhada de um planejamento a maior prazo, além de previsões e mecanismos para substituição e compensação financeira, diante da arrecadação sindical significativamente reduzida. Por conseguinte, direitos duramente conquistados ao longo da história são postos em risco, sendo passíveis de supressão, redução e precarização dada a realidade dos sindicatos (CORTÁSIO; SANTOS; OLIVEIRA, 2018, p. 14).

Numa relação trabalhista, sabe-se que o empregador detém variados poderes, como o poder de direção, poder de organização, poder de controle sobre os seus empregados e poder disciplinar. Tais poderes são limitados por lei para que seja evitado eventual abuso na sua utilização, inclusive em relação ao poder de negociação entre as duas partes. Por isso, o Direito do Trabalho foi aprimorado ao longo de anos com a criação de normas protetivas dos direitos obreiros. O princípio da proteção destaca-se como basilar deste ramo do direito, a sua função é equilibrar a relação de emprego diante das discrepâncias provocadas pela relação empregado e empregador (CORTÁSIO; SANTOS; OLIVEIRA, 2018, p. 1-2).

O próprio ordenamento jurídico já prevê o reconhecimento hierárquico das fontes autônomas do Direito do Trabalho. Por essa ótica, se as normas coletivas previssem condições de fato favoráveis ao trabalhador, seria desnecessária a reforma da lei nesse aspecto para instituir a prevalência do negociado sobre o legislado. Outrossim, todas essas alterações divergem de uma série de previsões, garantias e princípios constitucionais do Estado Democrático de Direito, como demonstrado ao longo deste capítulo. O que se observa é uma tentativa de depravação de todo o sistema sustentador das relações laborais, bem como do ordenamento jurídico-constitucional. Em virtude disso, inexistente uma paridade de armas na negociação coletiva (FERNANDES, 2017, p. 34-35).

Posto isso, a balança de equilíbrio das relações trabalhistas, numa realidade em que o trabalhador deve ser considerado como parte vulnerável, demonstra-se abalada. Ao trazer a possibilidade de estabelecimento de condições menos vantajosas aos empregados, através dos acordos e convenções coletivas e em contrariedade às conquistas legislativas na seara trabalhista, há uma clara afronta ao princípio de proteção ao trabalhador, essencialmente na sua face de subprincípio da condição

mais benéfica. Além deste, o princípio de vedação ao retrocesso social, amparado nas previsões constitucionais que traduzem o ideal de justiça, demonstra-se também debilitado (FERNANDES, 2017, p. 35).

As supostas alegações defensoras da Reforma Trabalhista enquanto meio de propiciar a valorização da negociação coletiva, diminuir a insegurança jurídica em razão do controle judicial sobre normas coletivas e aprimorar as relações de trabalho de uma forma geral, não serão alcançadas. Na realidade, o que será observada a longo prazo é a perda da legitimidade da negociação coletiva e o crescimento das demandas e questionamentos na justiça do trabalho no que tange à restrição dos direitos de trabalho através dos acordos e convenções coletivas. Tudo isso será drasticamente capaz de desgastar as relações trabalhistas (FERNANDES, 2017, p. 35).

#### 4.4 POSICIONAMENTO DA OIT

Conforme já exposto ao longo deste trabalho, a OIT surgiu em 1919 com a bandeira da paz universal e duradoura, a qual somente poderia ser atingida se amparada na justiça social. Tal organização tem a missão de promover oportunidades para que as sociedades tenham a garantia de melhores condições trabalhistas através de trabalhos dignos, decentes e produtivos, sendo considerada fundamental no papel de redução das desigualdades sociais. No ano de 2019, a OIT completou o seu centenário e foi realizada a sua 108ª sessão, na sede localizada em Genebra, Suíça (BOCHI, 2017).

Para que a Organização alcance os seus objetivos, é preciso que esteja sempre atualizada em relação aos desafios que dificultam a concretização de uma justiça social. À luz dessa necessidade, o Diretor Geral da OIT teve a iniciativa de executar o Centenário sobre o Futuro do Trabalho, com a intenção de ampliar o debate sobre os compromissos até então adotados e as empreitadas a serem enfrentadas. Tal debate deveria envolver a estrutura tripartite da Organização Internacional do Trabalho, em uma vasta discussão sobre o seu tema. Portanto, teria a presença de indivíduos da seara acadêmica, da sociedade civil e de outros sujeitos de importância neste debate (BOCHI, 2017).

As conferências da OIT, por sua vez, são espécies de fóruns onde questões de relevância mundial, no âmbito social e trabalhista, são abordadas. Trata-se de um ambiente para se propor, debater e elaborar as normas internacionais de trabalho. Além disso, os membros da Organização monitoram a adoção de convenções e recomendações em nível nacional, participando das votações para a escolha de resoluções e orientações relacionadas às futuras atividades da OIT. Assim, na 108ª Conferência foram apresentadas sugestões para a modernização do mundo do trabalho, com o intuito de coibir as decisões conflitantes ou divergentes das convenções já criadas (BOCHI, 2017).

Desde o dia 29/05/2018, a OIT já havia inserido o Brasil na listagem dos casos que considera como os principais violadores de suas convenções trabalhistas em todo o mundo. Assim, antes mesmo do ano em que ocorreu a Conferência, já havia sido emitido um parecer aconselhando que o governo brasileiro efetuasse a revisão de previsões inseridas pela Reforma Trabalhista na CLT, as quais tratam da prevalência do negociado sobre o legislado. Isso com a finalidade de que a legislação trabalhista se tornasse compatível com a Convenção 98, a qual trata da sindicalização e das negociações coletivas e foi ratificada pelo Brasil (REVISTA CONSULTOR JURÍDICO, 2018).

Sabe-se que a Reforma Trabalhista divide opiniões por todo Brasil e até mesmo na Justiça do Trabalho. Nesse cenário, representa objeto de questionamento em diversas ações no STF. Algumas dessas questões foram levadas até a Organização Internacional do Trabalho através de 6 entidades sindicais brasileiras, são elas: a Central Única dos Trabalhadores, Central dos Sindicatos Brasileiros, Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, Força Sindical, Nova Central Sindical de Trabalhadores e União Geral dos Trabalhadores. As entidades afirmavam haver esperanças de um reconhecimento da gravidade da situação por parte do governo, com a revogação da Lei 13.467/2017 (REVISTA CONSULTOR JURÍDICO, 2018).

Foi assim que na referida 108ª Conferência, realizada já no ano de 2019, a OIT explicitou o seu posicionamento ao entender que a Reforma Trabalhista está em desconformidade com as suas normas, fundamentalmente em desconformidade com a Convenção de nº 98. Ao lado disso, há contrariedades também relativas à Recomendação de nº 91 de 1951, referente às normas coletivas, a qual dispõe que empregadores e trabalhadores vinculados a um contrato coletivo não devem

estipular em contratos de trabalho disposições contrárias às do contrato coletivo, exceto se mais favoráveis (HIRATA, 2020).

Além dessas observações, ainda foram apontadas outras violações pelo Informe da Comissão de Peritos, referentes à aplicação das Convenções e Recomendações da OIT. A título ilustrativo, tem-se o artigo 620 da CLT, o qual estabelece a prevalência das disposições de acordos coletivos de trabalho sobre as convenções coletivas, mesmo que menos benéficos ao obreiro (HIRATA, 2017). Sobre o tema, a OIT determinou que o governo brasileiro indique de que forma garante o respeito dos compromissos assumidos no âmbito desses acordos, que transmita informações sobre o impacto do art. 620 da CLT em relação à negociação de acordos coletivos, bem como sobre as taxas da negociação coletiva no país (OIT, 2019, p. 85).

É importante destacar que a OIT<sup>6</sup> afirmou não possuir elementos indicativos de que a discussão acerca da Lei 13.467/2017 foi precedida de um processo estruturado com diálogo social, destinado a estabelecer acordos sobre o seu conteúdo. Assim, constatou ser a necessária adequação dos aspectos da Reforma com as normas internacionais ratificadas pelo país. Por esse motivo, também convidou o governo brasileiro a iniciar um diálogo com as organizações representantes dos trabalhadores, e que todas as informações fossem transmitidas para a Organização, a fim de garantir que, na medida do possível, reformas na legislação sobre negociação coletiva sejam resultados de um consenso dos autores sociais (OIT, 2019, p. 85).

Em relação ao cerne deste trabalho – a prevalência do negociado sobre o legislado representada pelo art. 611-A e 611-B – o Informe da Comissão de Peritos realizou

---

<sup>6</sup> [...] La Comisión toma nota de la información detallada proporcionada a este respecto por el Gobierno y los interlocutores sociales y observa las diferentes apreciaciones de las organizaciones sindicales, por una parte y de las organizaciones empresariales y del Gobierno por otra. Al tiempo que toma debida nota de los intensos debates que han tenido lugar en las dos cámaras del Parlamento con la participación de organizaciones sindicales y empresariales, la Comisión no dispone de elementos que indiquen que la discusión parlamentaria haya estado precedida de un proceso estructurado de diálogo social tripartito destinado a construir acuerdos sobre el contenido de la reforma. Habida cuenta de la necesaria puesta en conformidad de distintos aspectos de esta reforma con el Convenio, la Comisión invita al Gobierno a entablar un diálogo amplio con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a fin de garantizar que, en la medida de lo posible, las reformas a aportar a la legislación en materia de negociación colectiva sean fruto de un consenso de los interlocutores sociales. Recordando que el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, la Comisión le pide que transmita información sobre todos los cambios que se produzcan a este respecto. [...] (OIT, 2019, p. 85).

uma profunda análise. Iniciou com as alegações das organizações sindicais, passou pelos argumentos levantados pelas organizações de empregadores e chegou ao prisma do governo. A Comissão constatou que toda a discussão deriva da possibilidade de se estabelecer exceções às disposições protetoras, uma vez que o art. 611-B estabelece uma lista limitadora de direitos. Assim, certifica-se que são muitas as exceções possíveis ao art. 611-A, tendo em vista que a lista é apenas exemplificativa e os 14 pontos explicitamente mencionados no artigo abrangem numerosos aspectos da relação de trabalho (OIT, 2019, p. 83).

Levando isso em consideração, a Comissão observou que, embora haja a limitação através das exceções previstas, é abrangente a possibilidade de negligenciar as disposições de proteção previstas na legislação. Afirmou-se que as Convenções já ratificadas pelo Brasil têm o objetivo geral de promover a negociação coletiva com a finalidade de estabelecer condições de trabalho mais favoráveis do que as previstas em lei. Por fim, foi feita mais uma solicitação ao governo, para que adote as medidas necessárias com a propósito de revisar o teor dos artigos 611-A e 611-B da CLT, visando o enquadramento mais preciso das situações em que podem ser negociadas as cláusulas (OIT, 2019, p. 83).

#### 4.5. A JUSTIÇA DO TRABALHO E O ESVAZIAMENTO DE SUAS FUNÇÕES

O embate jurídico acerca da Reforma Trabalhista permanece sendo escopo de discussões. Adverte-se que uma das cartadas de autores e defensores das alterações seria o enquadramento da Justiça do Trabalho como ramo em risco de extinção. Tal ameaça se exprime como séria e iminente, traduzindo-se na tentativa de agrado ao poderio econômico que admite as consequências restritivas de direitos. Infelizmente, em nenhum momento, esses defensores tiveram que revelar de forma pública a redução dos direitos de trabalhadores como um fruto da Lei 13.467/2017, todavia, isso não caracteriza um desejo de preservação da Justiça do Trabalho (MAIOR; SEVERO, 2017).

O Direito do Trabalho, por si só, justifica a razão de existir uma justiça especializada para resolução de seus conflitos. Assim, a Justiça do Trabalho possui como fundamento os princípios que respaldam esse campo jurídico, além de expressar

valores humanitários que fixam balizas ao poderio econômico. Nesse sentido, uma tentativa de dirimir o ambiente de cidadania criado pela Justiça do trabalho é representada pela falsa ilusão de que a Reforma possui como objetivo a modernização, criação de empregos e valorização das ações sindicais. Por trás disso, há um propósito de evitar que os trabalhadores brasileiros possam fazer valer os seus direitos e garantias (MAIOR; SEVERO, 2017).

O fato de que existem milhões de reclamações na Justiça do Trabalho, reiterado diversas vezes nas discussões acerca da Reforma, estampa, sobretudo, a noção de que os objetivos do movimento de acesso à justiça no Brasil foram atendidos de forma positiva na prática. Os institutos processuais criados ao longo do tempo intencionaram permitir que os titulares de direitos sociais obtivessem uma realidade célere, simples e menos formal no âmbito processual. À vista disso, a quantidade abundante de ações trabalhistas não representa um demérito, mas é símbolo de que a Justiça do Trabalho possui um grau alto de confiabilidade por parte da sociedade, sendo comumente apontada como sinônimo de efetividade (MAIOR; SEVERO, 2017).

A Lei 13.467/2017 completou dois anos em 2019. Por ter provocado variadas alterações nas relações de trabalho, se depara com diversos questionamentos na Justiça, os quais geram um quadro de insegurança jurídica na aplicação prática de todas as mudanças. Neste panorama, verifica-se que a quantidade de reclamações nas varas de trabalho caiu de maneira drástica, assim como os pleitos envolvendo danos morais. De igual forma, as taxas de desempregos se mantêm elevadas e a vagas abertas de emprego demonstram-se precárias, pautadas na informalidade (CAVALLINI, 2019).

A Justiça do Trabalho tem como pressuposto facilitar o acesso à justiça. Em função disso, deve encarar essa nova realidade como motivo para se recompor das ameaças que sofre. Os ataques vivenciados, então, precisam ser vistos como elementos para que se erga e continue cumprindo a função de estabelecer o respeito aos valores sociais e humanísticos nas relações trabalhistas. Nessa lógica, ao invés de atuar com mecanismos que demonstram tentativas afobadas de se reduzir o número de processos, deve adotar e explicitar uma postura sempre firme perante o descumprimento das leis trabalhistas (MAIOR; SEVERO, 2017).

Criada há mais de sete décadas, a CLT representa um patrimônio dos trabalhadores brasileiros ao garantir direitos mínimos de dignidade e promover um espaço de segurança nas relações de trabalho. Com a constitucionalização desses direitos, o que se esperava era a manutenção e solidificação das conquistas sociais. Entretanto, a crise do sistema capitalista levou os setores neoliberalistas a propor modificações de natureza conservador, permitindo a flexibilização de garantias duramente conquistadas e o conseqüente enfraquecimento da Justiça do Trabalho (ARANTES; LEMOS, 2017).

Somente através de uma conscientização coletiva de todos os setores apoiadores da Constituição Federal e dos direitos trabalhistas, quais sejam os Juizes, advogados, sindicatos, Ministério Público do Trabalho e outros interessados é que as ameaças serão detidas. Um ramo do Judiciário que se empenha pela concretização do justo, de forma lamentável acaba estando vulnerável a ataques de sujeitos com ideais antidemocráticos. A Justiça do Trabalho já sofreu outras formas de desqualificação, não é a primeira e provavelmente não será a última, resta àqueles que defendem o justo resistir em prol do futuro das próximas gerações (ARANTES; LEMOS, 2017).

## **5 ALTERNATIVAS PARA O FORTALECIMENTO SINDICAL E FUTUROS DESAFIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO**

Conforme certificado nas páginas anteriores, a Reforma Trabalhista representou um dos mais graves atentados ao ordenamento jurídico brasileiro nos últimos 70 anos. Nessa conjuntura, o sindicalismo se mostra gravemente atacado e prejudicado, diante de problemas explícitos que vão desde a ausência de coesão e representatividade até a ausência de efetivas sanções às condutas antissindicais. As alterações provocadas na CLT promoveram o esvaziamento das funções sindicais e do seu poder de estruturação, ao tempo em que foi dado poder categórico para as negociações (REIS; RODRIGUES, 2017).

A história do sindicalismo no Brasil é penosa, repleta de desafios e está fortemente conectada com o estado de proteção e amparo da classe trabalhadora. Tais desafios, como já exposto, costumam ser originados diante das políticas neoliberalistas interessadas no enfraquecimento e desarticulação do Direito do Trabalho. Então, com as alterações legislativas advindas a partir de 2017, em especial a Reforma Trabalhista, a saúde das organizações sindicais apresenta-se intensamente fragilizada. Apesar disso, o sindicalismo nacional tem resistido frente aos ataques e embates atuais (MARINO; STELLA, 2019, p. 15).

Então, reunindo todos os elementos expostos, torna-se fundamental o questionamento sobre o futuro dos sindicatos enquanto organizações coletivas com a finalidade de promover, de forma eficaz, a defesa dos trabalhadores contra os abusos do poder econômico e do capital. Com a nova estrutura legislativa propiciada pela Reforma e o novo cenário vivenciado pela classe trabalhadora, é necessária uma reflexão a respeito dos novos horizontes ligados a realidade dos sindicatos e os desafios que lhes são impostos nessa nova era (VILAS BOAS; BRITO, 2019).

O capital vem se expandindo numa perspectiva transnacional, ao tempo em que os sindicatos continuam atuando dentro da mesma lógica, isto é, através de atuações estritamente locais, sem a transposição dos limites nacionais. Há uma carência de ações reivindicativas com o objetivo de atingir toda uma corporação multinacional, de lutas operárias organizadas contra um capitalismo mundial e esse quadro, por si

só, já permite auferir a classe vencedora do conflito. Isso posto, surge a alternativa de que os sindicatos ultrapassem os seus limites e se internacionalizem, havendo uma organização que possibilite uma gerência mais adequada das suas questões, pautadas no Direito do Trabalho em um ambiente capitalista globalizado (VILAS BOAS; BRITO, 2019).

Ao lado desses desafios, as alterações legislativas reformistas surgiram minando essencialmente a estrutura sindical vigente, em especial diante da alteração acerca das contribuições sindicais, tornando-as facultativas. O modelo antes em vigor apresentou-se vigorosamente abalado, haja vista a inexistência de uma reforma completa e sistêmica que justificasse, coerentemente, a motivação dessas alterações e uma consonância com os preceitos estabelecidos em convenções da OIT ratificadas pelo Brasil (VILAS BOAS; BRITO, 2019).

O impacto financeiro é realmente significativo e já fez com que as centrais sindicais, confederações, federações e os sindicatos tradicionais adotassem medidas radicais de contenção de gastos, a exemplo da venda de imóveis, demissão de funcionários, diminuição dos seus espaços, entre outras. É essencial que os sindicatos resgatem a confiança perdida dos trabalhadores, se façam presentes e demonstrem o seu real potencial. Com isso, paulatinamente, os obreiros irão almejar a filiação, retomar a participação em assembleias e negociações e, aos poucos, a arrecadação deixará de ser um problema (ALECRIM, 2018).

Todo esse cenário ainda é recente, contudo, outra possível alternativa para a melhoria na arrecadação sindical seria a disponibilidade de atrativos para os seus representantes. Aos trabalhadores seriam oferecidas espécies de incentivo para que contribuam com os seus sindicatos, conseqüentemente. Como mera sugestão, tem-se a realização de convênios para barateamento do custo de vida em alguns setores como escolas, farmácias e supermercados, ou mesmo o oferecimento de colônias de férias mais atrativas, bem como outras medidas que também busquem atrair o trabalhador. Há ainda muito o que se pensar e pôr em prática (ALECRIM, 2018).

Por essas razões, pode-se afirmar que a Lei 13.467/2017 trouxe abruptas modificações na legislação trabalhista, de modo que um novo estágio de atuação passou a ser exigido pelas entidades sindicais. A partir da necessidade dessa atuação diversa, os sindicatos enfrentam um turbulento período no qual a busca por representatividade e eficiência tornam-se indispensáveis. Como se percebe, é

imperiosa uma atuação com base no convencimento dos trabalhadores, tendo em vista a necessidade do recolhimento da contribuição, agora voluntária (VILAS BOAS; BRITO, 2019).

Depreende-se, diante dessa realidade, os sinais de degradação apresentados pelos sindicatos. O significado de prestígio dessas entidades tende a ser desmantelado pela economia de mercado e pelo fenômeno da globalização. É forçoso reconhecer que os sindicatos devem ser organizar e transpor as suas fronteiras, como uma adaptação ao mundo atual e sob pena de extinção do próprio sindicalismo, que representa mais do que o papel que vem cumprindo nos últimos tempos, de caráter meramente assistencial, cada vez mais distante das razões pelas quais foi criado e das necessidades do universo trabalhista (VILAS BOAS; BRITO, 2019).

Ao trazer novidades e permitir a consolidação de propensões anteriormente discutidas, a Reforma Trabalhista impactou de forma potencial na autonomia e independência dos sindicatos, tornando as suas bases mais fragmentadas, promovendo o esvaziamento do seu papel e asfixiando essas entidades até mesmo financeiramente. A resposta sindical, primordialmente, se pauta numa preocupação com a sustentação financeira e a necessidade de mudanças através de políticas organizacionais. Contudo, de forma geral, as respostas parecem retratar meras reações às ofensivas dos reformistas, não havendo, ainda, uma consciência efetiva em relação aos desafios para a sobrevivência do sindicalismo (VÉRAS DE OLIVEIRA; GALVÃO; CAMPOS, 2019).

Cabe lembrar a importância do sindicalismo para o justo desenvolvimento do país. Ao permitir a proteção dos trabalhadores, assegurar, garantir ou até maximizar direitos, possibilitar a redução das desigualdades na seara trabalhista e, acima de tudo, fortalecer a democracia, resta evidente a relevante função dos sindicatos. É sabido que o grau mais avançado e aperfeiçoado de organização e representação não é alcançado por todos os sindicatos, num contexto onde as negociações coletivas vão além do que é disposto nas leis. Contudo, isso não diminui a importância dessas entidades, mas traz à tona a necessidade de dinâmica e enfrentamento das dificuldades, para que se tornem mais fortalecidas (VÉRAS DE OLIVEIRA; GALVÃO; CAMPOS, 2019).

Com vistas ao alcance de suas finalidades, ao lado dos desafios impostos pela Reforma Trabalhista, os sindicatos devem estabelecer novas estratégias visando a

manutenção dos custeios e de uma nova estrutura organizacional, uma vez que estavam alicerçados por um tripé – a unicidade sindical, o efeito abrangente do negociado e as contribuições sindicais. Logo, entende-se que sem que haja uma atuação presente e em condições de igualdade, os sindicatos acabam vulneráveis às eventuais ameaças do sistema capitalista e durante as próprias negociações coletivas (ALECRIM, 2018).

Embora todos esses prejuízos tenham surgido, a luta pelos direitos dos trabalhadores permanece. Os sindicatos precisam buscar formas de atrair e conquistar os seus representados, mostrar que são peças fundamentais nessa reestruturação. Os obreiros devem compreender essa luta é legítima e necessária, de forma que o pagamento das contribuições faça jus à melhoria desse sistema (ALECRIM, 2018).

Nessa perspectiva, as entidades sindicais devem se reinventar, atrair novas formas de custeio e extinguir os rótulos que lhes são impostos. É importante retomar o espírito das origens sindicais, para que se crie um ambiente com oportunidades, os trabalhadores se interessem por essa causa, recuperem a confiança e enfim, para que o movimento operário e o sindicalismo se fortaleça (ALECRIM, 2018).

Ao longo desse trabalho foi demonstrado que a Lei 13.467/2017 legitimou a prevalência do negociado sobre o legislado e a ampla flexibilização do Direito do Trabalho, até mesmo *in pejus*, representada pelos art. 611-A e 611-B da CLT. Foi propiciada uma profunda redução da interferência pública nas relações de trabalho, por meio do fortalecimento dos acordos e convenções coletivas. De modo igual, o sindicalismo sofreu grandes impactos e teve a sua representatividade reduzida por meio das alterações legislativas (PAIVA, 2020).

Esse quadro requer seriedade e atenção, afinal, validar a reforma nos termos em que ocorreu é sinônimo de negar os pilares da democracia e do desenvolvimento sindical, os quais se encontram em condições preocupantes. Ao tempo em que foi dado um protagonismo ao sindicato através do fomento às negociações coletivas, há um contraste com a queda na receita sindical e outras previsões legais que diminuiriam do seu poder de representação. Também é necessária a atualização do debate jurídico a respeito da Convenção 87 da OIT. Em países como a Alemanha, os sindicatos já iniciaram processos de fusões entre categorias ou entidades, com vistas à redução da fragmentação e sobrevivência à crise, de forma que são

atenuadas as apreensões relativas aos seus custeios e o poder de representação é reforçado (PAIVA, 2020).

O momento atual requer resiliência, com vistas à superação dos ataques aos direitos trabalhistas. Denota-se um substancial enfraquecimento das associações sindicais e a prevalência do negociado sobre o legislado ameaça o caráter protetivo da relação de trabalho, tudo isso somado ao desemprego e aumento da informalidade provocado pela Reforma Trabalhista. Contudo, é fundamental manter a convicção e a esperança de que o diálogo continua aberto, devendo ser levados em conta os princípios provindos da Constituição Federal e as normas internacionais acerca do Direito do Trabalho (PAIVA, 2020).

### 5.1 ANÁLISE DO AGRAVO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 1121633

Tecidas essas considerações, cabe comentar acerca do ARE 1121633, o qual encontra-se em andamento no Supremo Tribunal Federal sob a relatoria do Ministro Gilmar Mendes. Nesse sentido, trata-se de recurso extraordinário com agravo, no qual é discutida a validade da manutenção de norma coletiva trabalhista que permita a restrição e redução de direito trabalhista, desde que não seja absolutamente indisponível, porém independentemente da explicitação de vantagens compensatórias (STF, 2019).

A Mineração Serra Grande S.A recorreu acerca de acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que manteve a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, no estado de Goiás, o qual entendeu pelo afastamento da norma coletiva de trabalho que afastava o pagamento de horas de trajeto (horas *in itinere*) pelo tempo de ida ou retorno ao trabalho, mediante veículo fornecido pelo empregador. Então, a matéria foi alvo de repercussão geral reconhecida pelo Plenário Virtual da Corte (STF, 2019).

A recorrente sustenta a manutenção do que foi pactuado enquanto norma coletiva, bem como a violação ao princípio da prevalência da negociação coletiva e ao da segurança jurídica, haja vista o receio dos empregados de pactuarem acordos que possam ter a invalidade posteriormente declarada pelo Judiciário. A Mineradora argumenta, além disso, que a sua posição geográfica ficava a pouco mais de 3km da

zona urbana, razão pela qual existia a possibilidade de que o trajeto do empregado fosse realizado de outras maneiras ou até mesmo a pé (STF, 2019).

O Ministro Gilmar Mendes reconheceu a repercussão geral da matéria em maio de 2019, representada pelo Tema 1046. Segundo ele, a matéria possui relevância tanto no âmbito jurídico, quanto social e econômico. Dessa forma, a controvérsia em torno do tema vai além dos interesses subjetivos do processo, tendo em vista que a interpretação do art. 7º, XXVI, da CF/88 – o qual estipula como direito dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho – é tema frequente nos tribunais do país (STF, 2019).

Nessa oportunidade, o relator tratou do cenário de insegurança a respeito da validade e alcance das normas coletivas em contraponto à lei. No mérito, o Ministro Gilmar Mendes foi vencido, uma vez que se posicionou no sentido de reafirmar a jurisprudência do STF, que reconhece a validade das normas coletivas de trabalho mesmo que disponham sobre supressão de direitos trabalhistas. Já em pronunciamento publicado no mês de agosto de 2019, o Ministro Gilmar Mendes determinou a suspensão de todos os processos nacionais relacionados à discussão acerca da validade de norma coletiva que limite ou restrinja direito trabalhista não assegurado na Constituição Federal (STF, 2019).

O teor da determinação acabou gerando reflexos em diversas outras decisões judiciais, em todos os graus jurisdicionais. Nessa perspectiva, percebe-se uma considerável redução na atuação da Justiça do Trabalho, visto que numerosos processos estão com o andamento suspenso em virtude dessa situação, o que aumenta ainda mais a espera de trabalhadores na tentativa de reaver os seus direitos. Diante do exposto, que até que ocorra o julgamento definitivo pelo Supremo Tribunal Federal, inúmeros processos deverão ser suspensos (MAIOR, 2020).

## 5.2 A COVID-19 E OS DISSÍDIOS COLETIVOS

O Direito do Trabalho, assim como os outros ramos jurídicos, é baseado em fatos e evolui de acordo com tais fatos e cenários sócio-políticos vivenciados ao longo da história. A partir disso, observa-se que o atual ano de 2020 tem se tornado um marco histórico com o surgimento da imprevisível e devastadora pandemia da Covid-

19, que vem causando fortes impactos em todos os setores imagináveis, inclusive nas relações juslaboralistas brasileiras. O desconhecimento dos seus reais potenciais propiciou reações variadas pelo governo, sendo a economia um dos setores mais impactados (RODAS, 2020).

O Brasil tem sido palco de medidas em busca da contenção de consequências, em especial o isolamento social e outras formas de impedimento e restrição do funcionamento de segmentos da economia, notadamente a indústria, comércio e prestação de serviços de forma geral. Os impactos na economia foram sentidos de imediato e o governo adotou o benefício financeiro denominado auxílio emergencial, com o objetivo de fornecer proteção emergencial no período de enfrentamento à crise causada pela pandemia (RODAS, 2020).

Ao lado disso, houve uma queda repentina de faturamento dos empresários, a qual levou à rescisão de inúmeros contratos trabalhistas e, por conseguinte, abriu portas para ao aumento do desemprego. Assim, sem saber o prazo de duração da pandemia, a Presidência da República adotou medidas provisórias com a suposta finalidade de proteção da economia. Tais adoções, do ponto de vista formal, respeitam o art. 62 da Constituição Federal de 1988, ao configurar um caso relevante e urgente motivado por estado de calamidade pública (RODAS, 2020).

Não obstante, o conteúdo das novas medidas passou a ser um desafio, tendo em vista o estado de extrema exceção vivenciado que traz à tona a necessidade de mudanças radicais e urgentes e, ao mesmo tempo, a indispensabilidade de uma adequação às garantias e preceitos constitucionalmente estabelecidos pelo direito brasileiro. Assim, o brusco avanço da pandemia e a inadiável exigência de soluções se depararam com um cenário de sindicatos carentes de representatividade e relevância social, com possibilidades minoradas de participações efetivas nos rituais trabalhistas pós pandemia (RODAS, 2020).

Através de medidas provisórias, o Presidente da República autorizou a suspensão e redução salarial por meio de mero aditamento ao contrato de trabalho, sem que haja participação sindical. Isso acabou provocando os próprios sindicatos, então a questão foi levada ao Supremo Tribunal Federal e, em sede de liminar, foi determinada a prévia comunicação aos sindicatos para que manifestem eventual desejo de entabular negociação coletiva. Os empresários não se conformaram com a utilização desse meio, a partir daí, o Pleno do STF concluiu pela

constitucionalidade das medidas adotadas, gerando uma nova realidade ao Direito do Trabalho (RODAS, 2020).

Toda essa discussão precisa ser cada vez mais fomentada, com vistas à constante adequação das normas trabalhistas à realidade vigente, principalmente no que se refere aos dissídios coletivos e participação dos sindicatos, bem como a busca por mecanismos de superação da Covid-19. Há ainda muito o que ser esclarecido e adaptado para que os entendimentos acerca das problemáticas atuais sejam discernidos da melhor maneira possível e a sociedade possa moldar um ordenamento jurídico trabalhista mais congruente com a realidade (RODAS, 2020).

É importante considerar que, no momento atual, em que o Brasil e o mundo vivenciam uma crise pandêmica, os trabalhadores estão sendo reconhecidos e ressaltados como heróis, pela essencialidade dos seus trabalhos na vida de todos e por permitirem a concretização do sistema econômico. Sob essa perspectiva, é fundamental que a Justiça do Trabalho funcione de forma plena, sendo isso o mínimo que pode ser feito enquanto agradecimento, reconhecimento efetivo da dignidade dessas pessoas e respeito ao que lhes é de direito (MAIOR, 2020).

A crise vivenciada em 1929 representa, até o momento, a mais drástica de toda a histórica. Durante ela, a fórmula para o seu enfrentamento se deu por meio da intervenção estatal, visando a assistência dos mais necessitados e a distribuição de poder por meio de sindicatos. Hoje, mais uma vez, a intervenção do Estado deve se apresentar como uma luz orientadora para os empregados e empregadores, pois verifica-se que as relações de trabalho são o pilar do sistema que permite a capacidade de consumo e o conseqüente crescimento econômico (PEREIRA, 2020)

Os estudos elaborados pela Organização Internacional do Trabalho com vistas à superação da crise sugerem justamente os estímulos estatais para aumento da demanda por empregos dignos, principalmente aqueles em que são realizadas atividades essenciais. Como forma de superação, a OIT também aponta a ampliação do diálogo social, medida ainda tímida na presente crise, mas essencial para atenuar os efeitos e retomar a força motriz econômica (PEREIRA, 2020).

Como toda crise, essa pode ser uma oportunidade para ponderar as posições e papéis do Estado. É preciso abandonar práticas anteriores e insistir em práticas voltadas para uma inclusão social por meio de diálogo, democracia e distribuição

igualitária de poder, conforme previsto e contemplado na CF/1988. É necessário somente que as disposições constitucionais sejam cumpridas de maneira rigorosa (PEREIRA, 2020).

Após essa crise, o universo trabalhista não será o mesmo. Todas as mudanças que estavam sendo ainda processadas acabaram se acelerando, num cenário onde tecnologias são rapidamente executadas e diferentes formas de gestão são desenvolvidas. O que ocorreria ao longo de um prazo muito maior precisou se tornar real em um espaço de tempo muito menor. Verifica-se um momento de transformações céleres, logo, torna-se importante que o Direito do Trabalho e o movimento sindical se adapte ao novo (AUGUSTO JUNIOR, 2020).

As demandas que se instalam compreendem maneiras inovadoras de organização do trabalho, exigindo estratégias de negociação com os empresários e acompanhamento do poder público. Os sindicatos, ao longo das últimas décadas, enfrentaram turbulentos períodos caracterizados por perdas, conquistas e lutas. Foi a partir disso que as consideráveis transformações trabalhistas emergiram e o mundo avançou. Diante do exposto, a geração atual precisa ser solidária e paciente com o que vem pela frente, sendo fundamental a crença de que é possível a construção de um mundo novo e melhor pós-pandemia (AUGUSTO JUNIOR, 2020).

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou analisar se a prevalência do negociado sobre o legislado, nos termos em que foi estabelecida pela Lei 13.467/2017, no contexto atual de enfraquecimento sindical, possui parâmetros razoáveis e constitucionais, em prol do verdadeiro aperfeiçoamento do Direito do Trabalho. Foram identificadas as previsões, limites e possibilidades de prevalência do acordado em detrimento da norma expressa, bem como avaliado o histórico e razões determinantes para o enfraquecimento sindical, apontando de que forma essas alterações representam um risco à proteção dos direitos trabalhistas. Por fim, foram levantados os desafios e alternativas para a melhoria desse cenário, sem ser necessário desproteger o trabalhador e ferir garantias previstas nas normas trabalhistas e Constituição Federal.

A chamada Reforma Trabalhista, ao entrar em vigor no Brasil no ano de 2017, mudou profundamente as relações laborais e menosprezou conquistas históricas dos trabalhadores ao longo de anos. A conjuntura sindical foi alvo de mutações, sob o manto da modernização das relações trabalhistas e diminuição de desemprego. Todavia, restou demonstrado que as medidas adotadas não foram suficientes para o alcance dos objetivos almejados pelos reformistas. Tudo aconteceu num período de agitação sociopolítica no Brasil, inexistindo um debate amplo com os setores envolvidos e demais interessados, tendo em vista que o processo legislativo tramitou em pouquíssimos meses. Assim, a aceleração do processo para aprovação da Reforma parece ser um dos fatores determinantes para o comprometimento da sua qualidade.

Representada por meio dos arts. 611-A e 611-B da CLT, a sobreposição do negociado sobre o legislado provoca o esvaziamento da participação do Estado nas relações laborais, haja vista a posição de destaque dada aos acordos e convenções coletivas de trabalho. O problema se agrava quando os sindicatos são afetados fortemente em suas bases de custeio, diante da extinção da contribuição obrigatória e previsões normativas que reduzem poder de representatividade. Há um nítido processo de fragilização do Direito do Trabalho enquanto instrumento de proteção aos destinatários da norma. Nesse ínterim, com a flexibilização realizada nos termos

da Reforma Trabalhista, direitos e proteções sociais de âmbito laboral e caráter universal acabam sendo alvos de constantes ameaças.

Foi visto que o Direito Coletivo do Trabalho tem a função primordial de regular as relações jurídicas que justificam a existência do sindicalismo. As entidades sindicais, por sua vez, tutelam e disciplinam as tais relações visando o ajuste de condições no caso concreto, levando em consideração que o empregador detém o poder de controle e disciplina. Portanto, a Lei 13.467/2017 deu poder quase que absoluto dos sindicatos para negociação de direitos trabalhistas, de maneira imprudente e precipitada, sem observância da estruturação dessas associações. Foi privilegiada a proteção dos empresários, através de uma lógica sobretudo econômica, de prisma neoliberal.

Então, constatou-se que a prevalência do negociado sobre o legislado no contexto de enfraquecimento sindical configura uma alteração abrupta e inapropriada provocada pela Lei 13.467/2017. Conforme demonstrado alhures, as alterações legislativas acarretaram uma reformulação na forma de encarar as relações de trabalho, uma vez que repercutem diretamente na sociedade. Insta salientar, nessa perspectiva, que a necessidade de se atualizar e aperfeiçoar o direito do trabalho, a fim de torná-lo mais compatível com o mundo contemporâneo, não permite que se passe por cima de princípios pilares desse sistema jurídico, ou o que se observa é a precarização das relações de emprego com a redução de direitos trabalhistas.

Fragilizados, os sindicatos não possuem estrutura de resistir à afronta patronal. É fato incontroverso que a modernização das regras laborais é necessária. Contudo, deve-se atentar ao cenário sociopolítico e desafios enfrentados pelo sindicalismo, os quais foram potencialmente agravados com o advento da Reforma Trabalhista. Diante do exposto, a ampliação das possibilidades de se negociar condições de trabalho, tendo em vista a prevalência do negociado sobre o legislado, não pode ser válida quando não constatado o real equilíbrio da relação trabalhista.

## REFERÊNCIAS

ALECRIM, Luis Carlos Rodrigues. **Financiamento sindical e seus novos desafios pós-reforma trabalhista**. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **Em Defesa da Justiça do Trabalho, do Direito do Trabalho e da CLT: Os Ataques e as Ameaças da Reforma Trabalhista**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho: Vol. 83, n. 1 (jan. /mar. 2017). Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106363/2017\\_arantes\\_delaide\\_defesa\\_justica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106363/2017_arantes_delaide_defesa_justica.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 14. jun. 2020.

ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas. **A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, BA, v. 6, n. 9, p. 212-222, out. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **CONDUTAS ANTI-SINDICAIS - PROCEDIMENTO. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, Jan./Jun. 99. Disponível em: [https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_59/Alice\\_Barros.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_59/Alice_Barros.pdf). Acesso em: 1 maio 2020.

BENTO, Bianca Aparecida. **Reforma trabalhista e a valorização do negociado sobre o legislado**. [S. l.], 29 nov. 2019. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/11416/Reforma-trabalhista-e-a-valorizacao-do-negociado-sobre-o-legislado>. Acesso em: 27 maio 2020.

BEZERRA, Leandro Henrique Costa. **A prevalência do negociado sobre o legislado: demolição da evolução social do direito fundamental ao trabalho digno?** Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, BA, v. 8, n. 11, p. 276-292, jun. 2019.

BOCHI, Andrea. **Chega ao fim a 108ª Conferência Internacional do Trabalho realizada no centenário da OIT**. Sinait, 2019. Disponível em: <https://sinait.org.br/mobile/default/noticia-view?id=16912%2Fchega+ao+fim+a+108%3F+conferencia+internacional+do+trabalho+realizada+no+centenario+da+oit>. Acesso em: 12. jun. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, de 10 de novembro de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 4 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 5 de outubro de 1988**. Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 4 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 590.415**. Recorrente: Banco do Brasil S/A. Recorrido: Claudia Maira Leite Eberhardt. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. DJ: 18/03/2016. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2629027&numeroProcesso=590415&classeProcesso=RE&numeroTema=152>. Acesso em: 28.maio.2020.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 895.759**. Recorrente: Usina Central Olho D'Agua S/A. Recorrido: Moisés Lourenço da Silva. Relator: Ministro Teori Zavascki. DJ: 23/05/2017. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4794743>. Acesso em: 28.maio.2020.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633**. Recorrente: Mineração Serra Grande S.A. Recorrido: Adenir Gomes da Silva. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DJE nº 167, 31/07/2019. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340527897&ext=.pdf>. Acesso em 30.jun.2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16.ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019.

\_\_\_\_\_. Flexibilização por norma coletiva e prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1. Região**. Rio de Janeiro, v. 27, n. 59, p. 77-86, jul. /dez. 2016. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20TRT1/Flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20por%20norma%20coletiva%20e%20preval%C3%Aancia%20do%20negociado%20sobre%20o%20legislado-%2077-86.pdf>. Acesso em 30. jun. 2020.

CAVALLINI, Marta. **Reforma trabalhista completa 2 anos; veja os principais efeitos**. G1, 11 nov. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/11/11/reforma-trabalhista-completa-2-anos-veja-os-principais-efeitos.ghtml>. Acesso em: 14 jun. 2020.

CAVALVANTE, Felipe Alén. **A reforma trabalhista em seus principais aspectos (parte 3)**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/60428/a-reforma-trabalhista-em-seus-principais-aspectos-parte-3#:~:text=%E2%80%A2%20FONTES%20FORMAIS%20DA%20REFORMA,constitui%C3%A7%C3%A3o%20federal%20entre%20outras%20normas>. Acesso em: 01. jun. 2020.

COÊLHO, Marcus Vinicius Furtado. A nova Constituição: O princípio constitucional democrático e os 50 anos do AI-5. **Revista Consultor Jurídico**. 9 dez. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-dez-09/constituicao-principio-constitucional-democratico-50-anos-ai>. Acesso em: 5 maio 2020.

CONVENÇÕES violadas: OIT classifica reforma trabalhista brasileira como violadora de direitos. **Revista Consultor Jurídico**, 29 maio 2018. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2018-mai-29/brasil-entra-lista-suja-oit-causa-reforma-trabalhista>. Acesso em: 12 jun. 2020.

CORTÁSIO, Malu Medeiros; SANTOS, Renata da Silva; OLIVEIRA, Thais Miranda de. A relativização do princípio da proteção ante a previsão legal da prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 84, n. 2, p. 121-137, abr./jun. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/143775>. Acesso em: 3. jun. 2020.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 10.ed. ver. ampl. e atual. – Salvador: JusPODIVM, 2016.

CUNHA, Denise da. DINIZ, Ricardo Cordova. Fomento à negociação coletiva – Convenções OIT no ordenamento Jurídico Brasileiro. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 05, Ed. 03, Vol. 04, pp. 73-90. Março de 2020. ISSN: 2448-0959. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/fomento-a-negociacao-coletiva>. Acesso em: 10. jun. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO; Maurício; PIMENTA, José; MIZIARA, Raphael. Sindicalismo e greve no Estado Democrático de Direito: o debate sobre o exercício, pelas entidades sindicais, de atividades com dimensões políticas. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 209/2020. p. 245 – 286. Jan. 2020. DTR\2019\42564. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/172872>. Acesso em: 01. jun. 2020.

FERNANDES, Marília Costa Barbosa. Aspectos da prevalência do negociado sobre o legislado e sua afronta aos direitos fundamentais conforme a teoria de Robert Alexy. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 127-165, jan. /jun. 2018

FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. OS IMPACTOS JURÍDICOS, ECONÔMICOS E SOCIAIS DAS REFORMAS TRABALHISTAS. **Caderno CNH - Revista quadrimestral de Ciências Sociais do Centro de Estudos e Pesquisas em Humanidades da Universidade Federal da Bahia**, 10 out. 2019. DOI <http://dx.doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30731>. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200231&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200231&script=sci_arttext). Acesso em: 6 jun. 2020.

FILHO, Oton de Albuquerque Vasconcelos; CAMARA, Maria Amália de Oliveira Arruda. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (Coord.). **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 425-440.

GALVÃO, Andréia; CASTRO, Bárbara; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. REFORMA TRABALHISTA: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno CNH - Revista quadrimestral de Ciências Sociais do**

**Centro de Estudos e Pesquisas em Humanidades da Universidade Federal da Bahia**, 10 out. 2019. DOI <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30691>. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200253&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200253&script=sci_arttext). Acesso em: 6 jun. 2020

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed. Salvador: Forense, 2018.

GHELLERE, Erivelto. **A Desestruturação do Direito Coletivo do Trabalho e da Representação Sindical com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)**. Âmbito Jurídico. 01. abr. 2020. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-desestruturacao-do-direito-coletivo-do-trabalho-e-da-representacao-sindical-com-a-reforma-trabalhista-lei-13-467-2-017/>. Acesso em: 06. jun. 2020.

GODOI, Suiane de Souza Silva. **PRECEITOS DA LEI Nº 13.467/2017: Prevalência do Negociado sobre o Legislado**. 2018. 41 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Centro Universitário de Brasília - UniCEUB - Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais –FAJS, [S. l.], 2018. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/12950/1/21365694.pdf>. Acesso em: 28 maio 2020.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário Jurídico**. Atualização de Ana Cláudia Schwenck dos Santos. 23. ed. São Paulo: Rideel, 2019.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **CLT comentada**. 2.ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

HEINEN, Lenir. O Sindicalismo no Brasil. **Revista eletrônica do TRT da 4ª Região**, Ano VIII | Número 137 | 2ª Quinzena de Abril de 2012; Rio Grande do Sul. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78388/2012\\_heinen\\_lenir\\_sindicalismo\\_brasil.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78388/2012_heinen_lenir_sindicalismo_brasil.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 10.abr.2020.

HIRATA, Carolina. **Breves notas sobre a Convenção 98 da OIT**. Disponível em: <https://blog.grancursosonline.com.br/breves-notas-sobre-a-convencao-98-da-oit/>. Acesso em 23.maio.2020.

ISONI, Amanda Tostes. **Negociação coletiva no ordenamento jurídico brasileiro**. Disponível em: [https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-143/negociacao-coletiva-no-ordenamento-juridico-brasileiro/#\\_ftn3](https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-143/negociacao-coletiva-no-ordenamento-juridico-brasileiro/#_ftn3). Acesso em: 13.maio.2020.

JUNIOR, Fausto Augusto. **O desafio do sindicalismo brasileiro diante da pandemia da Covid-19**. 25 maio 2020. Disponível em: <https://www.fup.org.br/ultimas-noticias/item/25384-o-desafio-do-sindicalismo-brasileiro-diante-da-pandemia-da-covid-19>. Acesso em: 2 jul. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A quem interessa o modelo negociado sobre o legislado no Brasil? **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo. V. 329.p.10. Nov.2016. Disponível em:

[http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20329\\_miolo.pdf](http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20329_miolo.pdf). Acesso em: 1. jun. 2020.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O Tema 1046 do STF e a urgência da retomada da atuação por inteiro da Justiça do Trabalho na pandemia (e sempre)**. São Paulo, 26 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-tema-1046-do-stf-e-a-urgencia-da-retomada-da-atuacao-por-inteiro-da-justica-do-trabalho-na-pandemia-e-sempre>. Acesso em 30. jun. 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valtete Souto. **O Acesso à justiça sob a mira da Reforma Trabalhista – ou como garantir o acesso à justiça diante da Reforma Trabalhista**. São Paulo/Porto Alegre, 26 de julho de 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/111510/2017\\_souto\\_maior\\_jorge\\_luiz\\_acesso\\_justica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/111510/2017_souto_maior_jorge_luiz_acesso_justica.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 14. jun. 2020.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. A Reforma trabalhista, a Medida Provisória 808 e a segurança jurídica. **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-abr-27/reflexoes-trabalhistas-reforma-trabalhista-medida-provisoria-808-seguranca-juridica>. Acesso em: 01. jun. 2020.

MARCOS, Rui de Figueiredo; MATHIAS, Carlos Fernando; NORONHA, Ibsen. **História do Direito Brasileiro**. 1.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

MARINO, Peterson Alexandre Marino; STELLA, Talyssa. **Os desafios do sindicalismo brasileiro na atual conjuntura: uma análise pós Reforma Trabalhista de 2017**. Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019. Disponível em: <https://www.congressoservicosocialuel.com.br/trabalhos2019/assets/4604-224192-35473-2019-03-25.pdf>. Acesso em 20. jun. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Ana Paula Alvarenga; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. Reforma trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, p. 150-165, n. 51, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125456>. Acesso em: 10. jun. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MATSUMOTO, Jorge Gonzaga; TOKUNAGA, Raissa. O futuro do sindicalismo no Brasil após a reforma trabalhista. **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mar-21/opiniao-futuro-sindicalismo-reforma-trabalhista>. Acesso em 06.maio.2020.

MORAIS, Juliana Ferreira de. **Negociado sobre o legislado e a necessária reforma sindical**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/58983/negociado-sobre-o-legislado-e-a-necessaria-reforma-sindical>. Acesso em 27.maio.2020.

MUNERATI, Lúgia Ramia. *In*: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (Coord.). **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 455-466.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO; Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29.ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

NOVO, Benigno Nunez. **A reforma trabalhista: ausência de um debate amplo com a sociedade**. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/10484/A-reforma-trabalhista-ausencia-de-um-debate-amplo-com-a-sociedade>. Acesso em: 01. jun. 2020.

OLIVEIRA, Gênia Darc de. Atuação dos sindicatos no brasil e as funções que exercem. **Revista do CEPEJ**, Salvador, vol. 20, pp 269-300, jul-dez 2017. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/CEPEJ/article/view/27164/16362>. Acesso em: 01.mai.2020.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. O Sindicalismo Brasileiro E As Práticas Anti-Sindicais. **Revista Sequência**. Nº 50, p. 29-48, jul. 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15183/13809>. Acesso em: 09. jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Aplicación de las normas internacionales del trabajo. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**. Informe III – Parte A. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_670148.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_670148.pdf). Acesso em 13. Jun. 2020.

PAIVA, Alexandre Lopes Batista de. **O movimento sindical e os desafios na formação de normas coletivas com a reforma trabalhista de 2017**. 2020. Dissertação (Mestrado em Fronteiras e Direitos Humanos). Faculdade de Direito e Relações Internacionais, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS, 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Questões controvertidas de direito de trabalho (material e processual)**. Belo Horizonte: RCJ Edições Jurídicas, 1999.

PENHA, Daniela. **Em um ano, reforma trabalhista aumenta informalidade e enfraquece sindicatos**. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2018/11/em-um-ano-reforma-trabalhista-aumenta-informalidade-enfraquece-sindicatos/>. Acesso em: 12.mai.2020.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **Covid-19 e a morte da negociação coletiva**. JOTA, 27. abr. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opinioe-e>

analise/artigos/covid-19-e-a-morte-da-negociacao-coletiva-27042020. Acesso em: 01. jul. 2020.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

PORTAL STF. **STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em: 10.maio.2020.

\_\_\_\_\_. **Validade de norma coletiva que restringe direito trabalhista é tema de repercussão geral**. 06 de maio de 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=410168&caixaBusca=N>. Acesso em 30. jun. 2020.

REIS, Daniela Murata; CAMARA, Adriana L. S. Lamounier Rodrigues. *In*: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (Coord.). **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 413-424.

RODAS, João Grandino. Mudanças no Direito do Trabalho brasileiro em decorrência da Covid-19. **Revista Consultor Jurídico**, 21 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-21/olhar-economico-mudancas-direito-trabalho-decorrencia-covid-19>. Acesso em 01. jul. 2020.

SILVA, Antônio Alfeu da. **Sindicato e democracia: uma proposta para um modelo sindical livre**. Disponível em: <https://uol.unifor.br/oul/ObraBdtdSiteTrazer.do?method=trazer&ns=true&obraCodigo=99585#>. Acesso em 20.abr.2020.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

STRECK, Lenio Luiz. **Verdade e Consenso. Constituição, Hermenêutica e Teorias Discursivas da possibilidade à necessidade de respostas corretas em direito**. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

STÜRMER, Gilberto. *In*: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (Coord.). **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 169-188.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; GALVÃO, Andreia; CAMPOS, Anderson. Reforma trabalhista: impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações. Cadernos do CEAS: **Revista Crítica de Humanidades**. Salvador, n. 248, set. /dez. p. 668-689, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.25247/2447-861X.2019.n248.p668-689>. Acesso em 22. jun. 2020.

VILAS BOAS, Luiz Felipe Lima; BRITO, Márcia Maria Pinheiro de Melo. **Sindicalismo e Pós-Modernidade: A Sobrevivência Dos Sindicatos Frente Aos**

**Novos Paradigmas do Mundo do Trabalho.** 04. Nov. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/sindicalismo-e-pos-modernidade-a-sobrevivencia-dos-sindicatos-frente-aos-novos-paradigmas-do-mundo-do-trabalho>. Acesso em 20. jun. 2020.