

# A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E A DEFORMAÇÃO DAS PRERROGATIVAS SINDICAIS

Paulo Sérgio Weyl  
Albuquerque Costa

Coordenador do Programa  
de Pós-Graduação em  
Direitos Humanos e  
Professor Adjunto da  
Universidade Federal do  
Pará, Brasil (UFPA). Mestre  
e Doutor em Direito pela  
Pontifícia Universidade  
Católica do Rio de Janeiro,  
Brasil (PUC-RJ). psweyl@  
uol.com.br

Raimunda Regina  
Ferreira Barros

Doutoranda e professora  
no curso de Direito da  
Universidade Federal do  
Sul e Sudeste do Estado do  
Pará, Brasil (UNIFESSPA).  
reginabarros12@hotmail.  
com

Recebido: março 29, 2019.

Aceito: outubro 19, 2019.

## The Brazilian 2017 Labor Reform and the Strain of Union Privileges

### RESUMO

O presente artigo objetiva refletir a reforma trabalhista sob o ângulo da organização sindical, compreendendo-a como um dos pilares do sistema celetista fragilizado pela Lei nº 13.467/17. O legislador enfraqueceu essas organizações mediante a subtração de direitos e as descredenciando como interlocutoras qualificadas. A centralidade deste escrito reside no impacto da reforma sobre as prerrogativas sindicais, entendendo-se que os sindicatos como agentes autônomos e livres são indispensáveis para a plenitude do Estado Democrático de Direito. Realiza-se, de início, uma breve síntese do movimento pela flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil; a seguir, situa-se a discussão na proteção das prerrogativas sindicais no plano normativo externo e interno; e, por fim, analisam-se as alterações da reforma tendentes a mitigar as prerrogativas dos sindicatos profissionais.

**Palavras-chave:** Direito Sindical; Reforma Trabalhista; Sindicatos Profissionais; Prerrogativas Sindicais.

### Abstract

The present article aims to reflect the labor reform from the point of view of union organization, understanding it as one of the pillars of the labor legal system that was weakened by Law 13467/17. The legislator weakened these organizations by subtracting rights and disqualifying them as competent interlocutors. The centrality of this paper lies in the impact of the reform on trade union prerogatives, considering that unions, as autonomous and free agents, are an indispensable factor for the fullness of the Democratic Rule of Law. A brief summary of the movement for the relaxation of labor law in Brazil is held at the outset; the following is the discussion

on the protection of trade union prerogatives at the external and internal normative level; and, finally, the amendments to the reform to mitigate the prerogatives of trade unions.

**Keywords:** Right to Trade; Labor Reform; Professional Unions; Union Prerogatives.

## INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467/2017 foi a mais ampla e drástica reforma do Direito do Trabalho em 70 anos de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O conteúdo das mudanças foi centrado no direito individual do trabalho, na processualística e no endurecimento das regras de acesso à justiça. Também alcançado pela reforma, as mudanças impostas no sistema sindical restringem sobremaneira os poderes sindicais para a defesa administrativa e judicial dos direitos laborais, impactando negativamente no papel do ente sindical na disputa dos destinos da interpretação do novo quadro normativo e até mesmo do próprio sentido do Direito do Trabalho pós reforma. O presente artigo visa refletir sobre o impacto da reforma sob o ângulo da organização sindical.

Não são recentes as tentativas de alterações das normas trabalhistas. Com efeito, já na década de 90, repercutindo entre nós o fenômeno da globalização, registrou-se a pressão do capital para a reforma da CLT, cujos direitos foram recebidos no texto da Constituição Federal de 1988 (CF/88), sob o argumento do alegado alto custo do sistema de proteção do trabalho ali consagrado. No que diz respeito à organização sindical, o processo experimentado naquele período envolveu a disputa pelo sentido normativo da liberdade e autonomia sindical do art. 8º da Constituição Federal, (e.g. a judicialização de questões relativas ao financiamento sindical e a validade de normas estatutárias), a mudança da jurisprudência trabalhista no sentido da flexibilização do Direito do Trabalho e o esforço legislativo na mesma direção para consagrar a supremacia da negociação sobre a legislação.

A correlação política configurada a partir eleições de 2014 reanimou os propósitos reformistas, mas foi com o impeachment da Presidenta Dilma Rousseff e a ascensão de Michel Temer à Presidência da Repú-

blica, em 31 de agosto 2016, que se consolidou o contexto institucional para a reforma legislativa, com o apoio e iniciativa legislativa do executivo. A Lei nº 13.467/2017 consubstancia uma reforma radical, muito além dos ensaios da segunda metade dos anos 90 do século XX. Sob os argumentos, da “adequação da legislação à modernização das relações de trabalho”, da geração de “milhões de postos de trabalho”, da incompatibilidade com a herança do fascismo” dentre outros que se mostraram inconsistentes e falaciosos, a reforma trabalhista revela um voraz apetite transformador que vai além das relações de trabalho, atingindo os pilares da instituição democrática.

A ‘flexibilização’ dos anos 90, sob o lema da supremacia do “negociado sobre o legislado”, atingia o direito material do trabalho, mas não a instituição sindical. De certa forma preservava a função sindical na dinâmica normativa que se pretendia instaurar. Diferentemente, a Lei nº 13.467/17, em aparente paradoxo uma vez que mantém a legenda da supremacia da negociação sobre a legislação, elegeu a instituição sindical como um alvo das transformações visadas.

Apenas a título introdutório, na senda do que pretende o presente artigo, cumpre mencionar que pela abrangência da reforma, esta cobiou a ruína de pelo menos três pilares do sistema de proteção do trabalho: i) o conceito de hipossuficiente na relação de trabalho; ii) o princípio de proteção no processo de trabalho na própria dimensão histórica da jurisdição trabalhista; e, iii) o sistema sindical, com pelo menos três consequências: a redução do impacto dessas organizações sobre o direito individual do trabalho, o constrangimento da legitimidade do ente sindical na representação dos trabalhadores e, por conseguinte, a relativização da prerrogativa sindical para a representação dos interesses no âmbito administrativo e sobretudo no judicial.

Da mesma forma, registra-se a repercussão da reforma para o pluralismo e a democracia. Com efeito, a defesa de direitos imediatos de categorias profissionais ou econômicas, possui por extensão uma função de natureza política de alcance institucional. Esse processo faz circular e dá visibilidade a demandas sociais e legitimidade a atores políticos sociais, resultando a oxigenação do sistema político e o fortalecimento da democracia. Essa dinâmica institucional é protegida e dá sentido ao princípio do pluralismo

político, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito desenhado pelo Constituinte de 1988, art. 1º, V da CF/88.

É lícito vislumbrar ainda que, ao ferir estes pilares do direito laboral, a nova lei pretende evitar que sua aplicação venha a ser contaminada por uma interpretação adjudicada aos princípios constitucionais expressos no Capítulo II da CF/88 e que exigem o afastamento parcial ou total das inovações normativas, pela via controle de constitucionalidade e de convencionalidade ou mediante o alargamento de sentido dos dispositivos legais.

Em razão da orientação do presente manuscrito, conforme acima indicado, justifica-se a ausência de referências acerca dos direitos individuais do trabalho e ao processo trabalhista, voltando-se a análise especificadamente para os possíveis danos à atuação dos sindicatos profissionais.

A reforma atenua o papel dos sindicatos nas relações de trabalho e minimiza suas prerrogativas. Com efeito, uma série de incumbências dos sindicatos profissionais foram suprimidas, com os encargos atribuídos diretamente aos trabalhadores, desconsiderando a suscetibilidade destes perante os empregadores. A reforma trabalhista constitui assim um quadro paradoxal, pois ao lado do aparente fortalecimento da autonomia individual do trabalhador com o esvaziamento das obrigações sindicais, a Lei nº 13.467/17 impôs uma profunda redução de direitos individuais do trabalho, configurando, efetivamente, uma autonomia sem direitos, com um elenco menor de direitos individuais, com grande restrição dos direitos coletivos e, com grandes obstáculos ao exercício do direitos subjetivos na via judicial. Um quadro tendente ao agravamento, à precarização do trabalho e ao retrocesso do direito coletivo do trabalho e da proteção dos direitos laborais afirmados historicamente e que contaram sempre com a decisiva ação sindical.

Este artigo se apoia em pesquisa bibliográfica com o objeto de compreender o processo histórico da formação das prerrogativas sindicais no mundo e sua recepção entre nós, para refletir a dinâmica conjuntura dos sindicatos neste contexto e, igualmente, examinar em que medida as recentes alterações legislativas tendem a impactar a ação destes mesmos sindicatos. Levou-se em conta a fase de levantamento bibliográfico, fichamento das leituras realizadas,

análise e interpretação das informações, para, em seguida, se proceder à produção deste manuscrito. Na utilização da pesquisa bibliográfica observou-se, para a análise e interpretação crítica do material levantado, as cinco fases preconizadas por Lakatos & Marconi, a saber: a primeira é etapa da crítica do material bibliográfico; a segunda, consiste na decomposição dos elementos essenciais ao estudo a ser realizado e sua classificação; a terceira é a generalização; a quarta fase refere-se à análise crítica do conteúdo estudado; e, a quinta e última etapa, que é de interpretação, corresponde à comprovação ou refutação das hipóteses apontadas pelo pesquisador<sup>1</sup>.

O presente artigo tem sua centralidade no impacto da reforma trabalhista de 2017 sobre as prerrogativas sindicais, partindo do entendimento de que sindicatos como agentes autônomos e livres é fator inafastável para a plenitude do Estado Democrático de Direito. Deste modo, realiza-se, de início, uma breve síntese do movimento pela flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil; a seguir, o exame volta-se para a proteção das prerrogativas sindicais nos planos normativos externo e interno; e, ao fim, a análise dirige-se às alterações da reforma tendentes a mitigar as prerrogativas dos sindicatos profissionais.

## **1. BREVE RETROSPECTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS JUSLABORAIS NO BRASIL**

O Direito do Trabalho é um dos ramos jurídicos mais dinâmicos e tem tido diversas e frequentes alterações influenciadas pelas mais distintas conjunturas pelas quais o país tem passado. Inobstante alguns autores considerem que foi a partir da década de 1960 que o Brasil começou a assistir a um processo de flexibilização de normas trabalhistas, é importante se notar que as alterações ocorridas entre as décadas de 1960 até final de 1980 foram fundamentalmente ditadas pelas regras e exigências do capital, dentro de sua dinâmica habitual.

Exemplificativamente se pode citar como alterações legislativas do Direito do Trabalho no período em questão: i) a Lei nº 4.923/65,

<sup>1</sup> Lakatos & Marconi, 2003, p. 48-49

que em seu artigo 2º previa a possibilidade de diminuição de salários, sendo tal redução limitada a 25% e devendo haver a intervenção do sindicato da categoria profissional; ii) a Lei nº 5.107/66, que instituiu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e passou a permitir que os trabalhadores admitidos sob este regime pudessem ser dispensados sem justa causa. Com isso, rompe-se com o instituto da estabilidade no emprego; e, iii) a Lei nº 6.019/74, que regulou o contrato temporário em empresas urbanas.

A utilização da terminologia flexibilização no âmbito trabalhista compreende, nas palavras de Siqueira Neto: “[...] conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica produtiva [...]”<sup>2</sup>. A flexibilização dos direitos trabalhistas se encaixa com perfeição na lógica do Estado mínimo e da autorregulação das relações privadas. Nesse sentido, Romita afirma que “[...] O Direito do Trabalho passou a ser questionado. O poder dos trabalhadores organizados em sindicatos passou a ser hostilizado: reclamava-se menor ingerência dos sindicatos”<sup>3</sup>.

Destarte, as alterações legislativas pretendidas por regras flexibilizadoras, notadamente a partir do início década de 90, visaram essencialmente atingir a duração da jornada de trabalho, a forma de fixação salarial, a maneira de contratação do trabalhador, o conteúdo, a forma das negociações coletivas e os modos de extinção do contrato de trabalho, voltando-se à necessidade do aumento da competitividade numa economia globalizada. Pastore (1994 e 1997) já fazia uma análise que defendia maior flexibilidade das normas laborais para atender aos ditames da alta competitividade imposta por uma economia global, apreciando essa demanda em diversos países do mundo e entendendo que o Brasil também deveria adotar tais medidas. É a partir deste momento que se percebe maior pressão do capital por menos ingerência do Estado nas relações privadas e, de igual modo, das entidades sindicais nas formas de se organizar o trabalho nestas mesmas relações. O eixo da política estatal neoliberal centra-se, exatamente, na retirada do Estado de atribuições atinentes a encargos econômicos e sociais, tornando-o desonerado de tais tarefas e as transferindo aos particulares, ainda que para isso

<sup>2</sup> Siqueira Neto, 1996, p.124.

<sup>3</sup> Romita 2008, p. 25.

se comprometa direitos e garantias fundamentais das pessoas, no caso em análise, os direitos dos trabalhadores.

Da leitura de Romita percebe-se também a introdução de um elemento fundamental na análise da flexibilização no contexto juslaboral, que é maior lucratividade desejada pelo capital. O que se quer é o aumento da produtividade e a otimização da força de trabalho do obreiro em sua relação espaço-tempo. Esse autor aponta fatores do âmbito trabalhista em que isso se revela:

[...] Horários personalizados, acomodação do tempo de serviço, salários dependentes dos resultados e do interesse revelado pelos empregados, círculos de qualidade, equipes autônomas, transferência da gestão, negociação mediante mútuas concessões, integração do trabalhador na vida da empresa[...]<sup>4</sup>.

Essa situação firmou-se de modo considerável frente ao desenvolvimento da globalização e com a inclusão na Constituição Federal de 1988 da possibilidade de se flexibilizar alguns aspectos do direito laboral. A Carta constitucional brasileira permite a redução do salário, a modificação da jornada de trabalho padrão e também a realizada em turnos de revezamento e a compensação das horas de trabalho extraordinário. É o teor dos incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Tais dispositivos apresentam autorização à flexibilização da legislação trabalhista. A única restrição trazida no texto da Lei Maior para que haja tais deliberações é a de que deve haver a intervenção do ente sindical. Não havendo respeito a tal limite se terá por inválida a modificação contratual. O permissivo constitucional pretendeu atribuir dinamicidade às leis do trabalho.

De acordo com Cavalcanti, foi com o início da década de 1990 que se pôde verificar maiores mudanças na legislação do trabalhista brasileira, sendo possível se perceber uma tendência de redução das contratações diretas, primando-se por terceirizações e implementando-se uma reestruturação do processo produtivo:

[...] a reestruturação produtiva do capital passou-se a desenvolver intensamente no Brasil com a adoção do receituário da acumulação do flexível, a intensificação de lean production e a disseminação das formas de subcontratações e terceirizações da força de trabalho<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Idem, 2008, p.25-26.

<sup>5</sup> CAVALCANTI, 2008, p.171.

No mesmo período também ocorreu uma acelerada redução no número de empregados nas empresas e aumento nas privatizações de várias empresas públicas, tendo havido também grande incentivo à adesão a planos de aposentadoria e de demissão voluntária em diversos setores da economia. Para Cavalcanti: “[...] esses novos ditames supõem uma ordem fundamental de estrutura organizacional flexível que rompe com a lógica do emprego tradicional”<sup>6</sup>.

Ainda na década de 1990, introduz-se no sistema legal trabalhista nacional a figura do “banco de horas”, que possibilita o trabalho acima da jornada regular e, o que seriam horas extraordinárias passam a ter a possibilidade de compensação em outro dia, ao invés serem pagas com o adicional. Essa é uma situação que foi regulamentada por medidas provisórias que alteraram o art. 59, § 2º da CLT. Outra norma flexibilizadora das relações laborais que data da década de 1990, e que merece o título de ser a consolidadora deste instituto no Direito do Trabalho brasileiro, é a Lei nº 9.601/98, que inseriu no ordenamento jurídico regras mais flexíveis para a contratação por prazo determinado. Referida lei, logo no artigo primeiro estabelece faculdade de toda e qualquer empresa, em qualquer situação, poder contratar empregados a tempo determinado, trazendo como restrição única a imposição de aumento do quantitativo de empregados na organização.

O início dos anos 2000, mais precisamente com a eleição de Luís Inácio Lula da Silva em 2002, com posse em 1º de janeiro de 2003, inaugurou no país uma nova fase em termos de direitos sociais. Os Direitos Trabalhistas, como partes daqueles, também sentiram essa mudança. Ainda que a correlação de forças políticas que elegeram Lula fosse muito heterogênea e, portanto, comportasse setores fortemente comprometidos com a flexibilização das leis do trabalho, esse processo teve um certo refluxo, sem que isso tenha significado, contudo, a sua estagnação. Neste sentido, Maior considera que:

Enfim, a partir de 2003, com o governo do Partido dos Trabalhadores no poder, inaugurou-se um novo período que, efetivamente, freia a linha de eliminação completa dos direitos trabalhistas, mas não enseja, ao menos na perspectiva legislativa, uma direção em sentido contrário ao das retrações. É importante consignar essa ressalva, pois os direitos trabalhistas não se constroem apenas na perspectiva da política estatal e o

<sup>6</sup> Idem, 2008, p.173.



que se vê na doutrina e na jurisprudência trabalhista de 2002 em diante foi, de fato uma importante guinada<sup>7</sup>.

É também no sentido de que a rotina de busca por flexibilização jus-laboral não se alterou substancialmente a partir de 2003 que BeltrameLLi desenvolve sua análise sobre os limites da flexibilização, afirmando que, embora o governo Lula tenha ascendido ao poder “[...] a partir de um discurso de ruptura da situação anterior em proveito da prevalência do social [...]”<sup>8</sup>, que não se verificou, tendo havido uma continuidade das políticas neoliberais, nelas se incluindo iniciativas de fragilização das leis trabalhistas.

Ainda na direção do continuísmo da agenda neoliberal nos governos de esquerda é que se desenvolve a apreciação de Rossi e Gerab, para quem o governo Lula “[...] deu continuidade e aprofundou a linha seguida pelo seu antecessor, o governo FHC. Começou atacando a aposentadoria dos funcionários públicos: ampliou o tempo de trabalho, a contribuição compulsória passou de 6% para 11% e abriu as portas para a introdução da previdência privada no país [...]”<sup>9</sup>.

É inegável que desde a ascensão de governos de esquerda ao poder central no Brasil, entre 01 de janeiro de 2003 e 31 de agosto de 2016, não houve descontinuidade das políticas neoliberais em curso no país e, igualmente, não foram abandonados os projetos legislativos que visavam alterações das leis trabalhistas para minimizar encargos patronais, promover o enfraquecimento sindical e exonerar o Estado de compromissos sobre as relações de trabalho<sup>10</sup>. De outra banda, não se registrou perdas significativas de direitos pelos trabalhadores no período em questão, embora também não se tenha verificado avanços significativos nas pautas históricas defendidas pelos sindicatos como, *v. g.*, a redução da jornada de 44 para 40 horas semanais sem perdas salariais<sup>11</sup>.

<sup>7</sup> Maior, 2017, p.414.

<sup>8</sup> BELTRAMELLI, 2008, p. 39.

<sup>9</sup> ROSSI e GERAB, 2009, p. 115. Ainda sobre a continuidade da política neoliberal nos governos Lula, ver essa mesma obra, p. 107-118.

<sup>10</sup> Uma iniciativa neste sentido foi o Projeto de Lei 4330/2004, de autoria do Deputado Federal Sandro Mabel, que dispunha sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes, o qual não chegou a ser aprovado.

<sup>11</sup> Como exemplo de avanço do período, cita-se a Lei complementar 150 de 2015, que passou a regular o emprego doméstico, aproximando esse trabalho dos demais em termos de isonomia de direitos; e a Lei 11.770 de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal.

O certo é que a tendência de alteração da legislação trabalhista para melhor acomodar os interesses do capital e a proposta de menor intervenção estatal nas relações privadas não é nova, embora tenha sido relativamente desacelerada entre 2003 e meados de 2016, vindo a se revigorar a partir do segundo semestre deste ano, tendo se robustecido com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17 é, até agora, investida mais nefasta sobre os direitos que regem as relações de trabalho, bem como aquelas que disciplinam a atividade sindical.

## **2. A RELEVÂNCIA DAS PRERROGATIVAS SINDICAIS NO PLANO EXTERNO E INTERNO**

A história da conquista de direitos trabalhistas e de sua manutenção, embora comporte fluxos e refluxos, está intrinsecamente ligada às mais distintas formas de organização das massas trabalhadoras, sendo inegável nesse processo que o movimento sindical tem exercido um papel indispensável em sua dinâmica<sup>12</sup>. Contudo, é de se marcar desde logo que os sindicatos não existem por si sós. Não obstante o alcance político desse fenômeno na democratização das sociedades, o Sindicato tem sua principal dimensão na relação mesma da representação do trabalhador e na luta pela conquista e manutenção de direitos e de condições dignas de trabalho. Desta feita, quaisquer que sejam as alterações que atinjam o exercício da atividade sindical, fatalmente irão repercutir diretamente na forma como se concretizará o Direito do Trabalho na vida real daquele que labora.

Essenciais na dinâmica de direitos, da conquista do maior valor do trabalho e de condições dignas de trabalho no cotidiano da classe trabalhadora, a organização sindical requer garantias de pleno e livre funcionamento, de liberdade e autonomia que foi assegurado pelo legislador constituinte e que deve ser analisado dentro de um processo mais amplo, para além daquilo que se encontra normatizado e que é o que lhe garante sua força constitutiva. A liberdade sindical encerra questões mais abrangentes, que ultrapassam o ente sindical assegurando a própria sobrevivência digna dos trabalhadores, com condições de trabalho igualmente dignas, dentro de uma

<sup>12</sup> Para maior aprofundamento sobre o protagonismo histórico do movimento sindical na constituição dos direitos trabalhistas, é da maior relevância a obra organizada por Inácio (2007) na qual são analisados 100 anos de sindicalismo no Brasil, a partir do início do século XX.

lógica coletiva em que está inserido o sindicato como agente propulsor desta realidade.

A questão da liberdade e da autonomia sindical tem o valor de um indicador de democracia social. Essa relação pode ser vislumbrada na história do Direito Sindical, repleta de leis que sempre buscam a disciplina dessa atividade. A contenção da ação do sindicato, mesmo no âmbito corporativo, equivale a adestrar o sindicalismo e possui sempre um duplo resultado: de um lado, o de suprimir direitos e limitar os meios de conquista de direitos, de cercear o acesso a direitos necessários à dignidade de quem trabalha e também acarreta a limitação de novas conquistas para os trabalhadores; de outro lado, incorre em redução dos espaços de liberdade, em cerceamento dos espaços institucionais a novos atores sociais, em inviabilização das demandas, em clausura política. É preciso que se compreenda a atuação do movimento sindical em um contexto de maior ou menor garantia social do Estado Democrático de Direito, sendo ele uma força essencial nessa engrenagem. Consoante argumentam Pamplona Filho e Lima Filho:

Pode-se afirmar, pois que o Estado Democrático de direito, consagrado expressamente no art. 1º da constituição da República Federativa do Brasil, incorpora tanto os avanços liberais quanto os avanços sociais, de modo que, além de garantir a liberdade e a propriedade, bem como a efetiva fruição de direitos sociais, necessita ainda, assegurar a *participação democrática dos cidadãos nos destinos do Estado Brasileiro*<sup>13</sup>.

Desse modo, a participação nos destinos do país pode se dar *stricto sensu*, por meio do sufrágio universal (CF/88, art.14, caput), pelo plebiscito, via referendo ou por intermédio da iniciativa popular (CF/88, art. 14, I, II e III); ou, *lato sensu*, por diversas outras modalidades de participação na esfera dos direitos sociais, a exemplo da participação dos trabalhadores em sindicatos, que deve ocorrer de forma livre, sem quaisquer embaraços, seja por parte dos empregadores, pelo Estado ou mesmo através de outros trabalhadores.

Algumas *problematizações/inquietações*<sup>14</sup> foram apresentadas por Oliva quando desenvolveu seu trabalho sobre a *Pluralidade como Corolário da Liberdade Sindical*, dentre as quais ele trata da questão

<sup>13</sup> Pamplona Filho & Lima Filho, 2013, p. 53.

<sup>14</sup> Oliva, 2011, p. 81-91.

atinente à necessidade de coesão entre os membros de determinado sindicato como elemento essencial para o êxito de suas demandas, ainda que sejam, como de fato são, variáveis os critérios que definirão qual a entidade que representará determinado grupo de trabalhadores. Contudo, consoante aponta Oliva, inobstante tais critérios possam ser:

[...] desde o número de filiados, até a representação proporcional na mesa de negociação. O mais importante é que se possibilite a criatividade nos arranjos para a obtenção de maior força no exercício da pressão sobre os empregadores, com o objetivo de serem alcançadas melhores condições de trabalho e remuneração.

A força de um movimento sindical está na coesão de seus membros e esta será tanto maior quanto mais aguçado o sentimento de solidariedade<sup>15</sup>.

A força de um movimento sindical está na coesão de seus membros e esta será tanto maior quanto mais aguçado o sentimento de solidariedade. Destarte, será de vital relevância para o efetivo exercício da liberdade sindical em um Estado Democrático de Direito, além da inexistência de ingerências externas, consoante acima mencionado, também uma coesão entre os membros da organização sindical com vistas a que se constitua também uma unidade interna forte na dinâmica das negociações e de outras ações que visem a boa representação dos trabalhadores. É nesse cenário de pleito por exercício livre e coeso das atividades sindicais que se inserem as prerrogativas legalmente asseguradas às entidades de representação dos trabalhadores.

Por essa ordem de ideias, as prerrogativas do ente sindical objetivam, em última análise, alcançar a finalidade de fazer com que o Direito do Trabalho sirva para, não somente possibilitar àquele que detém os meios de produção obter sua lucratividade por meio do labor alheio, mas, sobretudo, propiciar ao trabalhador, que é verdadeiramente o responsável por tal resultado, também usufruir de uma vida em condições dignas com sua família e dispor de um ambiente de trabalho que lhe permita desenvolver suas potencialidades em plenitude. O sindicato profissional com atuação livre é fator primordial nesse processo.

<sup>15</sup> Idem, 2011, p.86.

O exercício livre da atividade sindical é reconhecido amplamente em instrumentos internacionais e tem status de direito fundamental, assim reconhecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu Artigo XXIII e no Artigo 8º Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Em igual sentido dispõe o art. 16 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Todavia, sua maior notoriedade é por meio das normativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que já no ato de sua constituição trata da liberdade sindical em seu preâmbulo como condição indispensável à realização da justiça e à garantia da paz duradoura. Há ainda normas específicas da OIT que abordam de forma bem explícita a necessidade de se garantir a liberdade sindical, sendo tais normas: i) a Convenção 87, que dispõe sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical. O Brasil não ratificou essa convenção, inobstante ser ela uma norma fundamental para a atuação sindical livre; e ii) a convenção 98, que trata sobre a Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Tal convenção foi ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952.

Ainda sobre a questão da liberdade sindical tem-se, no âmbito da OIT, a Resolução relativa à independência do movimento sindical, datada de 26 de junho de 1952; e, a Resolução relativa aos direitos sindicais e sua relação com as liberdades civis, aprovada em 25 de junho de 1970.

Também no seio da OIT existem diversas outras Convenções que de forma menos direta abordam temas afeitos à necessidade de liberdade sindical, como: a Convenção 135 (1971), tratando sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores; a Convenção 141 (1975), que disciplina sobre as organizações de trabalhadores rurais; a Convenção 151(1978), tratando a respeito da sindicalização na administração pública; e, a Convenção 154 (1981), dispondo sobre negociação coletiva. Vê-se, pois, quão importante é a liberdade de organização e de exercício da ação sindical, de modo que ela é diretamente tratada ou de forma transversal como matéria fundamental nas normativas da OIT.

O Direito Sindical no Brasil tem uma história relativamente nova em comparação com europeu, em razão da tradição de trabalho escravo que retardou o trabalho assalariado em larga escala no país, e,

por consequência, também atrasou os movimentos de organização da classe trabalhadora. Brito Filho, ao discorrer sobre o histórico do sindicalismo brasileiro, refere-se ao seu desenvolvimento tardio em relação ao europeu e trata do contexto do final oficial da escravidão como fator importante a originar as condições de exploração trabalho propícias à organização dos trabalhadores. Aduz o autor que: “O sindicalismo, no Brasil, tem seu nascimento em momento posterior ao do movimento europeu”<sup>16</sup> bem como que “Os acontecimentos do final do Século XIX, porém criaram as condições para a surgimento efetivo do sindicalismo brasileiro”<sup>17 18</sup>

A trajetória sindical no Brasil tem períodos diferenciados, com diversos tipos de associações sem objeções estatais, a exemplo das corporações de ofício e das sociedades de socorro e auxílio mútuo<sup>19</sup>, até que se iniciaram os confrontos com o Estado e também com os empregadores. Isto se deu quando a organização dos trabalhadores passou a basear-se na franca afronta aos interesses da classe detentora dos meios de produção de bens e serviços.

O caminho percorrido pelo sindicalismo brasileiro até que este passasse a gozar de reconhecido pela legislação foi bastante tortuoso, tendo havido períodos de total proibição, passando pela fase de tolerância estatal, havendo ainda momentos em que apenas se legalizou os sindicatos em algumas atividades, sendo exemplo o Decreto n. 979 de 1903, consentindo que profissionais da agricultura e das indústrias rurais, tanto empregados quanto empregadores, se sindicalizassem<sup>20 21</sup>.

Com a legalização definitiva da representação dos trabalhadores, o sistema legal veio normatizar determinadas garantias para as entidades sindicais, visando propiciar o livre exercício de suas funções.

<sup>16</sup> BRITO FILHO, 2017, p. 66.

<sup>17</sup> Idem, p. 67.

<sup>18</sup> Ainda sobre o processo de constituição do sindicalismo brasileiro a partir de uma conjuntura de fim da escravidão e em um ambiente de economia predominantemente rural, ver: NASCIMENTO, 2009, p. 113-120; MAIOR, 2017, p. 73-100; Idem, p. 126-128.

<sup>19</sup> As primeiras era associações surgidas na Europa, a partir do século XII com a finalidade de regulamentar a produção artesanal e as segundas, foram organizações da classe operária no Brasil e tinham por objetivo auxiliar materialmente os operários em momentos mais difíceis.

<sup>20</sup> NASCIMENTO, 2009, p. 115-120.

<sup>21</sup> Para maior compreensão do processo de avanços e retrocessos na permissão legal de funcionamento dos sindicatos no Brasil, com seus mais diversos instrumentos normativos, entre leis, decretos, etc. ver: MAIOR, 2009; DELGADO, 2014, 1421-1432.

É de se ressaltar, contudo, que tal regramento derivou de intensas lutas e reivindicações da classe trabalhadora, o que terminou na conquista de um marco legal, corporificado, no Brasil, na Constituição Federal de 1988.

Em se tratando de liberdade sindical no ordenamento jurídico brasileiro, há um histórico de ingerência estatal nas organizações sindicais, sendo que até os dias atuais o que se tem de regras sobre sindicalização ainda carrega resquícios desse processo histórico. O que há de mais avançado em termos de normatividade sobre organização sindical encontra-se no art. 8º da Constituição Federal, mas, nesse mesmo artigo há algumas limitações à liberdade sindical, notadamente no que se refere: à obrigatoriedade de unicidade sindical; à base territorial mínima por sindicato de cada categoria; à sindicalização por categoria profissional; ao sistema confederativo de organização sindical; e, à obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas.

Destarte, existe no Brasil um sistema de liberdade sindical mitigada, em que ainda ocorre o predomínio de uma normatividade rígida, de caráter corporativista, que controla a constituição e o funcionamento sindical. Não se pode negar que o artigo 8º da Constituição Federal foi importante no sentido de romper parcialmente com o regime de atrelamento sindical ao Estado anteriormente normatizado, todavia, as limitações apontadas são vestígios do corporativismo precedente.

Na linha dos avanços da Carta de 1988, passaram os sindicatos a dispor de prerrogativas, que são consagradas em seu artigo 8º, sendo elas, principalmente: a liberdade sindical (ainda que mitigada); a autonomia contra ingerência estatal ou dos empregadores; a defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, tanto em questões judiciais como administrativas; e, a participação nas negociações coletivas de trabalho.

A consolidação das Leis Trabalhistas já disciplinava em seu Art. 513 quais seriam as prerrogativas da entidade sindical, passando-se à discussão, a partir de 1988, sobre o alcance desse dispositivo e se teria havido sua recepção pela CF/88. O tema foi debatido dentro de uma questão mais ampla referente à recepção constitucional do Título V da CLT, que trata sobre a Organiza-

ção Sindical. Assim, abre-se a apreciação também a respeito das prerrogativas sindicais nesse cenário.

Para dar efetividade ao mandamento constitucional constante do Art. 8º, o caminho foi por uma certa consolidação da doutrina e jurisprudência em uma resposta positiva à constitucionalidade do Título V da CLT e, portanto, das prerrogativas sindicais ali contidas. Para Delgado, vários aspectos da organização e funcionamento sindical contidos no Título V da CLT estão em franca rota de colisão com o texto constitucional:

[...] por traduzirem inquestionáveis intervenção e interferência administrativa do Estado na organização das entidades sindicais, a exemplo de diversos preceitos da CLT que regulam o reconhecimento e investidura sindicais, com seus ritos e atos próprios (artigo 515 e seguintes da CLT)<sup>22</sup>.

Contudo, conforme Delgado, há matérias mais pacíficas na jurisprudência, sendo, portanto, dadas como compatíveis com a Constituição Federal, como aquelas que dizem respeito à estrutura e ao registro sindical, bem como as atinentes às funções, prerrogativas e receitas das entidades sindicais<sup>23</sup>.

No atinente ao abjeto deste artigo, entende-se que as prerrogativas dos sindicatos se destinam à garantia de uma atuação livre de ingerências externas que possam comprometer o mister do ente sindical no exercício a representatividade dos trabalhadores de forma isenta, tranquila, segura e comprometida apenas com os interesses dos representados. Dentre as prerrogativas sindicais tem-se, consoante já aludido, aquelas que dão autonomia e liberdade sindical, as quais não estão imunes a altos e baixos decorrentes das diversas conjunturas por que passa a sociedade, sendo o momento atual uma dessas ocasiões.

### **3. ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA TENDENTES A MITIGAR AS PRERROGATIVAS SINDICAIS**

A Lei nº 13.467 de 2017 traz em seu bojo profundas alterações a disciplinarem a ação sindical de maneira que importa investigar o

<sup>22</sup> Delgado, 2014, p. 1401.

<sup>23</sup> Sobre o tema, ver DELGADO, 2014, p. 1402-1409.



impacto dessa normativa sobre as prerrogativas das entidades representativas dos trabalhadores.

Identifica-se aqui algumas modalidades de intervenção da lei tendentes a mitigar as prerrogativas dos sindicatos, a saber: i) aquela que atinge a autonomia sindical, interferindo diretamente na sua forma de organização, com a instituição das comissões de empregados no local de trabalho sem qualquer participação sindical; e, a terceirização indiscriminada que fragmenta a ação sindical das categorias profissionais; ii) a que atinge a gestão e a sustentabilidade sindical, com o comprometimento de uma importante fonte de financiamento, alterando a forma de contribuição sindical; e, iii) a que parece ser a investida mais violenta sobre as prerrogativas, que alcança os direitos sindicais conformadores das prerrogativas, que são as determinações legais que empoderam o ente sindical para a defesa dos interesses dos representados. A Lei nº 13.467/17 reduziu o poder fiscalizatório dos sindicatos: extinguindo as homologações das rescisões nos sindicatos; não permitindo ingerência sindical sobre dispensas coletivas; prevendo negociações individuais de aspectos relevantes do contrato de trabalho; tudo combinado com a supressão implícita do conceito de parte hipossuficiente, com a determinação de que o negociado prevalecerá sobre o legislado, ignorando a heterogeneidade existente entre os sindicatos.

Há um privilégio do encontro livre de vontades individuais, expresso, de um lado, pelas disposições que valorizam as negociações individuais entre trabalhador e empregador, e, de outro, o primado das vontades individuais coletivas dos entes sindicais entre si e do ente sindical dos empregados diretamente com as empresas, expresso na prevalência das convenções e acordos coletivos sobre a legislação. A seguir se tratará de cada um desses aspectos separadamente.

### **3.1 Facultatividade da contribuição sindical**

Consoante nova redação do Art. 578, da CLT, a contribuição sindical deixa de ser obrigatória, o que afeta uma importante fonte de financiamento das entidades sindicais. A questão do fim da cobrança da contribuição sindical compulsória não é uma discussão recente<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> É nesse sentido as análises apresentadas por Silva e Gomes, 2017, 147-153.

Já vinha sendo feita dentro do próprio movimento sindical já há bastante tempo, contudo, não havia consenso sobre a extinção da contribuição<sup>25</sup>.

O que não gerava grandes controversas era o entendimento de que para haver o término da cobrança obrigatória seria necessário antes se resolver sobre a sustentabilidade dos sindicatos com o fim dessa receita. O diretor técnico do Dieese, Clemente Ganz Lúcio, concedeu uma entrevista à Rede Brasil Atual, publicada em 07/05/2018<sup>26</sup>, cientificando que *com reforma trabalhista, sindicatos perdem 80% da receita no primeiro trimestre*, referindo-se ao primeiro semestre de 2018. De acordo com o texto divulgado no site da Rede Brasil Atual:

O diretor técnico do Dieese, Clemente Ganz Lúcio, afirma que a contribuição é a coluna vertebral do movimento e a nova legislação fragiliza as entidades. “A partir de agora, com a lei, os trabalhadores não têm mais o imposto descontado e quem quiser contribuir deve fazer individualmente. Isso é visto na Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma medida antissindical, que constrange o trabalhador e pode tirar da base da empresa quem escolher ter vínculo com o sindicato”, explica, em entrevista à jornalista Marilu Cabañas, na Rádio Brasil Atual.

Consoante estudo realizado pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT), em que são abordados diversos aspectos das mudanças introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 nos Direitos Individual, Coletivo e Processual do Trabalho, a avaliação apresentada foi, em relação especificamente à matéria do fim da contribuição compulsória, de que:

A lei aprovada interfere na sustentação financeira dos sindicatos ao condicionar a cobrança do chamado imposto sindical à anuência prévia por parte do trabalhador. A forma como essa medida foi introduzida tem somente a função de pressionar o sindicalismo dos trabalhadores a aceitar a reforma nos termos colocados. Ela constitui evidente chantagem sobre o movimento sindical, na medida em que ele não se

<sup>25</sup> Sobre o tema o CESIT manifestou-se nos seguintes termos: “A discussão sobre o financiamento sindical é urgente e o próprio movimento sindical tem feito essa discussão, sem que haja um acordo entre as diferentes posições. Mas ela não pode ser feita de forma isolada, deve ser inserida em um debate mais geral acerca da reforma da estrutura sindical do país”. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>. Acesso em: 01 de fevereiro de 2018.

<sup>26</sup> Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/05/com-reforma-trabalhista-sindicatos-perdem-80-das-receitas-no-1o-trimestre>. Acesso em: 17 de agosto de 2018.

sustenta por suas próprias forças, depende dos recursos financeiros assegurados pelo Estado<sup>27</sup>.

É certo que a contribuição sindical compulsória é um resquício do corporativismo e que deveria encontrar-se no passado no sindicalismo brasileiro, sendo também defensável que tal impositividade estatal é contrária à plena liberdade sindical definida na convenção 87 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil<sup>28</sup>. Contudo, inobstante as posições favoráveis ou não o fim da contribuição sindical obrigatória<sup>29</sup>, fato é que essa fonte de financiamento já vinha de longa data sendo incorporada ao patrimônio dos sindicatos para a manutenção de suas atividades.

Cardoso aponta, segundo dados por ele levantados referentes ao ano de 1992, que seria “[...]  *muito provável que pelo menos metade [dos sindicatos] sobreviveria ao fim do imposto, sem que, para isso, tivessem que passar por intensas transformações ou lutar por fontes alternativas de financiamento*”<sup>30</sup>. Isso leva à conclusão de que, já naquela ocasião, pelo menos metade dos sindicatos no Brasil teria suas atividades e estruturas fortemente impactadas pela ausência da fonte de receita em questão. De acordo com Oliveira Neto: “No ano de 2018, com a vigência da Lei nº 13.467/17 (reforma trabalhista), estima-se uma redução de até 80% da arrecadação com contribuição sindical, o que já vem impactando negativamente a estrutura e as atividades sindicais”<sup>31</sup>.

No contexto de mudanças profundas na dinâmica das relações laborais introduzidas pela recente reforma e que, inclusive, passou-se a demandar ainda mais a ação dos entes de classe, são, no mínimo discutíveis os reais motivos do legislador para retirar uma importante receita de custeio das organizações dos trabalhadores. O que se percebe é que não houve qualquer preocupação do legislador ordinário com a sustentabilidade dos sindicatos, ainda que a curto ou médio prazo. Não foi sequer estabelecido um período de transição a

<sup>27</sup> Dossiê do CESIT, 2017, p. 61-62, disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>. Acesso em: 01 de fevereiro de 2018.

<sup>28</sup> É assim também que compreende CASSAR E BORGES, 2017, p. 60-71 entre outros estudiosos do Direito Coletivo do Trabalho.

<sup>29</sup> São relevantes os aprofundamentos contidos em CARSDOSO 1999, p. 61-62, sobre o assunto em tela.

<sup>30</sup> CARDOSO, 1999, p. 65.

<sup>31</sup> OLIVEIRA NETO, 2019, p. 105.

fim de que essas entidades pudessem se reorganizar e buscar outras formas de receitas para sua manutenção.

Quando mais será necessária a participação sindical nas discussões e deliberações que atingem as relações de trabalho no país, tornar as entidades de representação dos trabalhadores mais frágeis financeiramente significa também torná-las mais vulneráveis em seu papel de representação e, quiçá, incapazes de exercê-lo. O Supremo Tribunal Federal já decidiu pela constitucionalidade da facultatividade da Contribuição Sindical na Ação Direta e Inconstitucionalidade nº 5794, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos – CONTTMAF, com julgamento encerrado em 29 de junho de 2018.

### **3.2 Supremacia do negociado sobre o legislado**

Com a vigência da Lei nº 13.467/17 um tema de longa data discutido e por muitos defendido se materializou, passando a haver a prevalência do negociado sobre o legislado e dos acordos sobre as convenções coletivas. É esse o teor dos artigos 611-A e 620 da CLT.

Em países de maior tradição de organização sindical houve grande participação dos sindicatos, via negociações coletivas, para a construção de direitos e proteção social dos trabalhadores, representando a negociação coletiva um importante elemento de estruturação de um mercado de trabalho mais homogêneo, notadamente no pós-Segunda Guerra Mundial<sup>32</sup>. No caso da realidade brasileira, as negociações coletivas têm tido mais um caráter de garantia do que a legislação estatal estabelece, exercendo um papel de complementariedade em relação a esta na regulação de direitos.

As alterações introduzidas pela reforma trabalhista situam a negociação coletiva em patamar de hierarquia superior à legislação, sem considerar as imensas disparidades existente no movimento sindical, em que, de um lado se tem sindicatos fortes e aptos a entabular negociações capazes a produzir efeitos positivos na vida dos trabalhadores; e, de outro lado, há parte significativa dos sindicatos de trabalhadores que não está suficientemente estruturada para

<sup>32</sup> Ver Dossiê do CESIT sobre a Reforma Trabalhista, disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>.

atender essa demanda, o que certamente contribuirá para negociações precárias e desfavoráveis àqueles que labutam, assim:

[...] joga-se para a negociação na perspectiva de que esta viabilize regras mais favoráveis às empresas e, conseqüentemente, mais desfavoráveis à capacidade do sindicato agregar direitos. Enquanto os sindicatos adquirem força por meio de conquistas e avanços de suas lutas, a negociação de perdas tende a deslegitimá-los e a convertê-los em uma instituição que negocia o rebaixamento de direitos, o que lhes retira seu papel histórico<sup>33</sup>.

Importante assentar que a proposta de sobreposição do negociado ao legislado não é nova. Esclarecedora nesse sentido é a análise empreendida por Valdete Souto Severo, no ano de 2015 – em retrospecto à década de 1990 –, sob o título de *O negociado sobre o legislado*. A autora fazia um prognóstico do que viria a se concretizar em 2017 com a entrada em vigor da Lei nº 13.467. Severo assim se manifesta:

O “negociado sobre o legislado” representa a tentativa neoliberal de eliminar a proteção das normas fundamentais trabalhistas. Esteve em alta no governo FHC, com a proposta de alteração do art. 618 da CLT, que acabou arquivado por pressão social. Agora [<sup>34</sup>], retorna à cena em um “enxerto” inserido na MP 680, que institui o Plano de Proteção ao Emprego. [...]

O discurso de reforço à autonomia coletiva das vontades não é novo, nem necessariamente falso. Tem servido, porém, para desviar o foco e, concretamente, suprimir qualquer possibilidade de pressão do trabalho sobre o capital [...]<sup>35</sup>.

É de se observar que a nova ordem hierárquica instituída pela Lei nº 13.467/17, em que prevalece o negociado sobre o legislado, privilegia a autonomia da vontade privada coletiva. Todavia, para que a vontade coletiva autonomamente tenha relevância, pressupõe os meios adequados à sua concretização no mudo fático. Na realidade, o que ocorreu com essa nova estrutura foi uma manobra em que se aproveitou da fragmentação sindical existente, com seu conseqüente enfraquecimento, para lhe dar uma falsa importância no processo

<sup>33</sup> Idem, p. 58

<sup>34</sup> O texto foi publicado em 01 de outubro de 2015.

<sup>35</sup> Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/1107-o-negociado-sobre-o-legislado>. Acesso em 15 de agosto de 2018.

de negociação. O que parece certo mesmo é que inexistem a possibilidade de que haja sindicatos profissionais suficientemente fortes e iguais aos dos empregadores – guardadas as devidas exceções –, de modo que os acordos e as convenções coletivas tendem a servirem para beneficiar apenas um lado, e certamente não será o dos trabalhadores.

### **3.3 Negociação individual de cláusulas contratuais sem qualquer participação sindical**

A reforma trabalhista consagrou a possibilidade de negociação individual de relevantes cláusulas do contrato de trabalho sem assistência sindical, tais como: banco de horas; compensação de horas; jornada de doze por trinta e seis horas ininterruptas; alteração do regime presencial para regime de teletrabalho e deste para aquele, no primeiro caso por mútuo acordo e, no segundo, por determinação do empregador, ainda que sem a anuência do empregado; fracionamento das férias em até três períodos; intervalos para amamentação; e, rescisão de comum acordo<sup>36</sup>.

Em relação aos empregados com curso superior, que recebam salário igual ou superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social, a Lei nº 13.466/17 veio estabelecer que o rol de temas do Art. 611-A da CLT, que inclui, entre outros aspectos, o pacto quanto à jornada de trabalho, o intervalo intrajornada, a modalidade de registro de jornada de trabalho, a troca do dia de feriado, o enquadramento do grau de insalubridade, a prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem licença prévia das autoridades competentes poderá ser objeto de negociação individual, dispensando a participação, em qualquer grau, da entidade de classe do trabalhador<sup>37</sup>.

O legislador privilegiou exageradamente o encontro livre de vontades, expresso pelas disposições que valorizam as negociações individuais entre trabalhador e empregador, desconsiderando a enorme disparidade econômica e jurídica existente na relação laboral, tudo isso combinado com a supressão do conceito de parte hipossuficiente. Ocorre, nesse caso, aquilo que Cavalcante já prelecionava oito anos antes da reforma quando dizia que a flexibilização de norma

<sup>36</sup> Ver CLT, Artigos. 59; 59-A; 75-C; 134. § 1o; 396, § 2o; e, 484-A.

<sup>37</sup> São previsões contidas no artigo 444, parágrafo único da CLT.

laboral não significa o mesmo que desregulamentação, mas que a depender do grau com que aquela se realiza chega-se exatamente a esta<sup>38</sup>. É precisamente o que sobrevém na presente situação que, ainda que haja norma estatal versando sobre os temas acima elencados, passará a prevalecer sobre aquela o que as partes acordarem.

A permissão legal para que empregados e empregadores passem a deliberar ‘livremente’ sobre aspectos extremamente relevantes da relação de trabalho, redundará, na prática, na não observância da norma estatal sobre os temas em que se consente a transação contratual, findando, portanto, em desregulamentação nessas situações específicas. O empregador ditará as regras do jogo laboral, restando ao empregado tão somente acatar, mormente em momentos de altos índices de desemprego, com uma expressiva massa de desempregados ávidos por uma vaga deixada por um empregado descontente com os termos negociados com o empregador. Nessa circunstância, fator de maior gravidade é a previsão expressa para que o ente sindical de representação do trabalhador seja afastado da negociação entre as partes, o que, além de cercear uma prerrogativa constitucional e legal do sindicato profissional de representar e defender os interesses do trabalhador, também fere outra prerrogativa daquele ao alijá-lo de fiscalizar o cumprimento da lei laboral e dos princípios que regem o Direito Individual do Trabalho no caso concreto, sobretudo o princípio da proteção.

### **3.4 Representação dos trabalhadores no local de trabalho**

A representação dos trabalhadores no local de trabalho não é uma reivindicação recente do movimento sindical que a considera importante para maior legitimidade do ente sindical dos empregados junto aos trabalhadores, bem como por significar fator de processamento e encaminhamento das demandas destes diretamente com a empresa.

Tal representação já era uma previsão constitucional em seu art. 11, embora ainda não fosse regulamentada, o que contribuiu, ao longo tempo, para que não se tivesse sua concretude na realidade nacional. Com a aprovação da reforma trabalhista de 2017, a representação

<sup>38</sup> CAVALCANTI, 2008, p. 131-132

dos trabalhadores no local de trabalho passa a ser regulamentada, podendo haver a formação de comissões de empregados com atribuições que anteriormente eram dos sindicatos<sup>39</sup>.

A Lei nº 13.467/17 disciplina a representação dos empregados em seus locais de trabalho e elenca suas atribuições, todavia, exclui expressamente a participação do ente sindical<sup>40</sup>. Isso certamente fragiliza a representação visto o trabalhador estar suscetível de ingerência de seu empregador, não gozando da autonomia necessária para bem representar seus pares. Por outro lado, não poderá contar com contribuição do sindicato de sua categoria. Para o CESIT, há pelo menos três elementos que significam problemas concretos na forma como a reforma trabalhista tratou do tema e que apontam para a fragilização da ação sindical:

- 1) a exigência de que a comissão de representantes atue de modo independente (Art. 510-B) e a exclusão explícita do sindicato da comissão que organiza o processo eleitoral (Art. 510-C). [...];
- 2) a mudança, porém, não assegura as condições básicas para o exercício da representação, pois a estabilidade é ressalvada em caso de problemas econômicos, disciplinares e tecnológicos;
- 3) a comissão tem como atribuição promover o diálogo social e prevenir conflitos. Desse modo, é muito provável que seja uma comissão mais próxima da empresa do que da defesa dos interesses dos trabalhadores [...] <sup>41</sup>.

Assim a representação do obreiro no seu local de trabalho, a partir da vigência na nova legislação, tende a significar uma formalidade legalmente cumprida, mas sem efetividade prática pois, de um lado o trabalhador não estará livre da ingerência patronal e não poderá dispor da força e do apoio de seus sindicato; por outro lado, o próprio sindicato se enfraquece no poder de representação da categoria profissional e resta comprometida a prerrogativa da defesa dos interesses da classe representada.

Além disso, a forma como se dará a formação da comissão eleitoral para a escolha dos representantes (art. 510-C da CLT) e, igualmente,

<sup>39</sup> Previsão do Art. 510-A da CLT.

<sup>40</sup> Ver Art. 510-C da CLT.

<sup>41</sup> CESIT, p. 60-61, Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>.



como se desenvolverá a representação no local de trabalho, apontam para um incentivo à concorrência entre os representantes dos trabalhadores no ambiente laboral com o sindicato que os representa, como se ambos não tivessem o mesmo interesse. Isso estimula o desinteresse do trabalhador por se filiar a sindicato, reduz a solidariedade entre trabalhadores da mesma categoria e entre estes e seu sindicato e conduz à fragilidade do ente de classe. Por conseguinte, haverá maior dificuldade na manutenção e conquista de direitos pelos trabalhadores.

### 3.5 Redução do poder fiscalizatório do ente sindical

A CLT já previa, através da redação dada ao art. 477 pela Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970, que as homologações de rescisões cujo contrato tivesse duração de mais de um ano deveriam ser homologadas pelo sindicato a que pertencesse o trabalhador, ou, na falta deste, pelo órgão local Ministério do Trabalho e Emprego. Esse rol também incluía, no caso de não existir nenhum dos dois acima elencados, que a assistência ao trabalhador deveria ser feita o Represente do Ministério Público ou, onde houvesse, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.

Nota-se que a norma trabalhista visou proteger o trabalhador contra possíveis lesões a seus direitos, de modo que buscou de todas as formas assegurar sua assistência no ato da rescisão do contrato de trabalho. Consoante ensinamentos de Nascimento<sup>42</sup>:

Há interesse público na regularidade dos pagamentos devidos ao empregado pela extinção do contrato de trabalho. Daí a conveniência do controle deste ato pelo Ministério do Trabalho e Emprego ou pelos sindicatos, por meio de assistência prestada ao trabalhador para que sejam conferidos os valores e títulos pagos. A essa assistência prevista em lei dá-se o nome de homologação, para dar a ideia de que os pagamentos são conferidos e autorizados.

A partir da vigência da Lei nº 13.467/17, extinguiu-se a obrigatoriedade de que as rescisões contratuais sejam homologadas nos sindicatos ou quaisquer outros órgãos, independentemente do tempo que tenha durado o contrato de trabalho. As disposições do Art.

<sup>42</sup> Nascimento, 2014, p. 428-429.

**A extinção da participação sindical para homologar a rescisão faz com que o trabalhador fique sozinho e mais vulnerável às imposições do empregador. Não de é se esperar que o obreiro detenha conhecimento completo dos direitos trabalhistas a que faz jus a fim de identificar se o que está sendo consignando no termo rescisório corresponde à integralidade do que tem a receber.**

477, atinentes à homologação foram expressamente revogadas. A homologação pelo sindicato tinha grande importância para identificar e fiscalizar na rescisão eventuais injustiças que pudessem estar sendo cometidas contra o trabalhador. O fato só da presença do sindicato no ato rescisório já tinha o condão de inibir abusos por parte do empregador e, também, de dá ao trabalhador a segurança necessária para contestar possíveis irregularidades constantes do termo de rescisão.

Em audiência realizada no Senado Federal em fevereiro de 2018, Costa – Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho –, já alertava para os problemas que poderiam decorrer da falta de homologação das rescisões. Ele ressaltava que esse ato era importante não apenas para o empregado, mas também para os empregadores e informava que estes, já um ano atrás, estavam procurando cartórios para fazer as rescisões. Consoante informou o procurador:

Esta semana nós fomos pegos com algumas notícias que mostram que cartórios, ou seja, cartórios comuns, que não têm qualquer tipo de especialização em rescisão contratual trabalhista, estão fazendo homologações, muitas das vezes por meio eletrônico.

Nós sabemos que a legislação trabalhista tem diversas nuances que às vezes o trabalhador não tem o conhecimento, e para isso é fundamental a participação das entidades sindicais, para dar proteção, para saber que quando aquele trabalhador é demitido, é dispensado, vai receber as verbas que lhe são devidas<sup>43</sup>.

A extinção da participação sindical para homologar a rescisão faz com que o trabalhador fique sozinho e mais vulnerável às imposições do empregador. Não de é se esperar que o obreiro detenha conhecimento completo dos direitos trabalhistas a que faz jus a fim de identificar se o que está sendo consignando no termo rescisório corresponde à integralidade do que tem a receber. Certamente, a partir da nova lei não será raro que o trabalhador dê quitação de parcelas sem que as receba de fato.

<sup>43</sup> Informações disponibilizadas por Hylida Cavalcanti, da RBA, publicado 24/02/2018 às 19h22, com última modificação em 24/02/2018 19h48. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/02/parlamentares-magistrados-e-sindicatos-estao-preocupados-com-fim-da-fiscalizacao-das-rescisoes>. Acesso em 25 de janeiro de 2019.

Como agravante nesse cenário, tem-se ainda como fator limitador do recebimento pelo trabalhador daquilo que efetivamente lhe é devido, diversos obstáculos introduzidos pela reforma trabalhista que passaram a dificultar o acesso do empregado à Justiça do Trabalho, tema que aqui não cabe adentrar por não ser objeto de estudo no momento.

### 3.6 Demissões coletivas sem a participação do ente sindical

Os despedimentos coletivos não eram regulamentados até a edição da Lei nº 13.467/17. Tradicionalmente, em tais demissões, havia negociação prévia, contando com a participação da representação sindical dos trabalhadores com vistas a se evitar dispensas arbitrárias, tendo-se por diretiva o disposto no Art. 7º, I da Constituição Federal, que protege os trabalhadores, sejam urbanos ou rurais, contra despedidas arbitrárias e sem motivo justo.

Sobre a matéria o Tribunal Superior do Trabalho da havia fixado tese no sentido de que não poderia haver dispensa coletiva sem que antes ocorresse a negociação coletiva com o sindicato da categoria profissional envolvida<sup>44</sup>. O Art. 477-A da CLT agora dispõe expressamente que nas demissões coletivas não há necessidade de ingerência do ente sindical. O artigo em comento ignora o inciso I do artigo 7º da Constituição Federal que protege o trabalhador de dispensas injustas e arbitrária, revelando-se inconstitucional. Consoante ponderam Coutinho e Melo Filho:

Desconsiderando o fato de o art. 7º, inciso I da Constituição Vedar dispensa arbitrária ou injusta, a lei trilha o temerário caminho da inconstitucionalidade, pois, ainda que se admita a necessidade de regulamentação do referido inciso, não é dado do legislador ordinário legislar em sentido diametralmente oposto às regras constitucionais, as quais, ainda que sejam normas de eficácia contida, não se despem de sua eficácia imediata. Bem diferente da inexplicável omissão legislativa quanto à regulamentação do preceptivo constitucional, por 30 anos, é a tentativa de inserir em lei ordinária regra absolutamente colidente com o mesmo preceptivo<sup>45</sup>.

<sup>44</sup> RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 30900-12.2009.5.15.0000.

<sup>45</sup> Coutinho & Melo Filho, 2017, p.170.

Além da inconstitucionalidade presente na norma em questão, esta afronta o princípio da vedação do retrocesso social, indo na contramão do sistema internacional de proteção ao trabalhador contra dispensas injustificadas e afasta os sindicatos profissionais do exercício do direito de defender os interesses dos seus representados.

### 3.7 Terceirização indistintiva

Passou-se a permitir a terceirização, inclusive da atividade fim<sup>46</sup>, demanda há muito aplaudida por seu elevado grau de utilização externa, sendo igualmente encampada por defensores da flexibilização juslaboral no Brasil<sup>47,48</sup> e que representa fator de desorganização coletiva dos trabalhadores e de fragmentação das bases sindicais. É também essa a avaliação do CESIT ao advertir que:

Essa tendência intensifica a fragmentação das bases sindicais, já mencionada, pulverizando a representação dos sindicatos, na medida em que o terceirizado não faz parte da mesma base que o trabalhador diretamente contratado e é representado por outro sindicato. [...]

A tendência é que os trabalhadores pertençam a diferentes categorias, ainda que exerçam a mesma atividade e atuem no mesmo local de trabalho. Além da divisão reduzir sua capacidade de ação coletiva, a história também mostra que nas **categorias** com predominância de contratos de curto prazo (atípicos, sazonais e com alta rotatividade), a tendência é a existência de sindicatos fracos, pois há maiores dificuldades de criação de uma identidade comum, o que é um pressuposto para a ação coletiva. Por isso, os efeitos desestruturantes da reforma no mercado de trabalho tendem a afetar negativamente a capacidade de ação dos sindicatos<sup>49</sup>.

Destarte, a perspectiva é de que sejam precarizadas ainda mais as relações de trabalho terceirizadas e que trabalhadores nestas condições, que desempenhem a mesma atividade que empregados

<sup>46</sup> São os ditames dos artigos: 4º – A; 4º C; e 5º A da Lei 6.019 de 3 de janeiro de 1974, alterados pela Lei 13.467 de 2017.

<sup>47</sup> PASTORE e PASTORE, 2015.

<sup>48</sup> PASTORE, 1994, p. 9-157.

<sup>49</sup> Ver p. 56/57 do Dossiê em que o CESIT apresenta uma contribuição crítica para discutir a reforma trabalhista. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>.

não terceirizados, sejam tidos como de segunda categoria em relação a estes. Tal realidade, além de ser fator de indignidade do trabalhador, também repercute diretamente na ação sindical na medida em que os sindicatos se enfraquecerão em sua ação coletiva haja vista que, ainda que na mesma atividade, os trabalhadores podem pertencer a categorias diferentes, o que inibe uma solidariedade entre eles e também reduz ou até extingue o sentimento de pertencimento a determinada categoria profissional, dificultado a organização sindical.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No contexto de alterações legislativas como a que ora se tratou é necessário que se pautem na reflexão sobretudo as repercussões dessas mudanças na vida real dos trabalhadores, que serão, no fim das contas, quem de fato sofrerá os resultados de uma má atuação sindical, ou, até mesmo de uma inação deste. Quaisquer alterações legislativas que tivessem o fim de disciplinar sobre direitos trabalhistas e que demandassem a participação sindical, necessariamente deveriam antes averiguar como se encontrava a estrutura sindical e, se necessário – como parece ser o caso brasileiro –, proceder-se à devida reforma sindical, de modo a possibilitar a liberdade e autonomia que as mudanças na legislação trabalhista pudessem vir a exigir do ente de classe. Tal não ocorreu, e, no contexto em que se deu a aprovação da Lei nº 13.467/17, de fato não ocorreria, já que essa lei visivelmente não tem por fim o benefício do trabalhador.

Em uma realidade de sindicatos que gozam de uma liberdade limitada, em que não há uma homogeneidade sindical, havendo sim sindicatos fortes, mas, também uma forte fragmentação e desestruturação sindical, com as fragilizações trazidas pela reforma trabalhista, conforme já se expôs, por certo a ação dos entes de representação dos trabalhadores restará negativamente afetada, o que resultará em perdas para os trabalhadores em termos de manutenção de direitos e de condições de trabalho, e, igualmente, redundará em comprometimento de novas conquistas. O futuro, que ao que tudo indica não está longe, confirmará tal assertiva. Já se tem sinais claros neste sentido.

**É aceitável que os setores empresariais desejem e procurem melhoramentos tecnológicos e a redução de custos, todavia, não é admissível que tais adequações advenham em prejuízo da preservação da dignidade do trabalhador.**

Com efeito, é de se concluir que a reforma trabalhista implica, indubitavelmente, na perda ou na diminuição de direitos pelo trabalhador o significa o privilégio do poder do empregador para ditar as regras do jogo laboral, mormente numa conjuntura de fragilidade dos sindicatos profissionais.

Vive-se atualmente um retrocesso à condição odiosa que remete à fase pré-moderna, embora o homem tenha passado a ser titular de direitos fundamentais irrenunciáveis e absolutamente indispensáveis a uma vida digna. Na prática, em matéria sindical, tais direitos não estão sendo respeitados.

É aceitável que os setores empresariais desejem e procurem melhoramentos tecnológicos e a redução de custos, todavia, não é admissível que tais adequações advenham em prejuízo da preservação da dignidade do trabalhador. O Estado tem enorme responsabilidade no equacionamento das duas situações porque, de um lado o Brasil amarga uma das maiores cargas tributárias do mundo e isso por certo onera em muito as atividades empresariais; por outro lado, tem-se a força produtiva, representada pela maior parcela da sociedade, que não pode e nem deve ser sacrificada em nome da não redução dos lucros de quem detém os meios de produção.

Por fim, é de fundamental importância que haja um movimento das forças sindicais para reverter o quadro de retrocesso que já se revela com pouco mais de um ano da vigência da Lei nº 13.467/17, tendo-se por base uma legítima, firme e íntegra atuação desses movimentos, sem subserviência ao setor empresarial, político ou quaisquer outros. O compromisso do ente sindical deve ser com a defesa dos direitos trabalhistas já incorporados ao sistema normativo brasileiro, assim como com a conquista de novos, tendo por parâmetro a garantia do direito fundamental ao trabalho e à vida digna do obreiro.

## REFERÊNCIAS

BELTRAMELLI NETO, Silvio. *Limites da flexibilização dos direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 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: jul. 2017.

\_\_\_\_\_. *Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm/](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm/). Acesso em: jul. 2017.

BRASIL. *Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969, promulgada pelo Decreto 678 de 6 de novembro de 1992*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/anexo/and678-92.pdf](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/anexo/and678-92.pdf). Acesso em: jul. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 30900-12.2009.5.15.0000*. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Publicado em: 04.set. 2009. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada.>. Acesso em: 02 out. 2018.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: Análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 6 ed. São Paulo, LTr, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista: Lei 13.467, de 13 de julho de 2017*. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CARDOSO, Adalberto Moreira. *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou?* Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. *A flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil: Desregulação ou Regulação Anética do Mercado?* São Paulo: LTr, 2008.

Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP. *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>. Campinas, 2017.

COSTA, Ângelo Fabiano Farias da. *Entrevista por Hylda Cavalcanti, da RBA*, publicado 24/02/2018 às 19h22, com última

modificação em 24/02/2018 19h48. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/02/parlamentares-magistrados-e-sindicatos-estao-preocupados-com-fim-da-fiscalizacao-das-rescisoes>. Acesso em: 25 jan. 2019.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes; MELO FILHO, Hugo Cavalcante. *A antijuridicidade da dispensa em massa de trabalhadoras e trabalhadores autorizada pela Lei 13.467/2017*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). *Reforma Trabalhista: Visão, Compreensão e Crítica*. São Paulo: LTr, 2017, pg. 169-175.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso do Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

\_\_\_\_\_. *Direito Coletivo do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2014.

\_\_\_\_\_. *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 5 ed. revista, revisada, aperfeiçoada. São Paulo: LTr, 2017.

INÁCIO, José Reginaldo (org.). *Sindicalismo no Brasil: os primeiros 100 anos?* Belo Horizonte: Crisálida, 2007.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Mariana de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *História do Direito do Trabalho no Brasil: curso de Direito do Trabalho*. Vol. I- Parte II. São Paulo: LTr, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; *Compêndio de Direito Sindical*. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2009.

OLIVA, Cláudio César Grizi. *Pluralidade como Corolário da Liberdade Sindical*. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA NETO, Roberto Emiliano de. *Contribuições Sindicais: Modalidades de Financiamento Sindical e o Princípio da Liberdade Sindical – De acordo com a Lei 13.467/17(Reforma Trabalhista)*. 2. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: LTr., 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (Declaração de Filadélfia)* [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf). Acesso em: 15 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. *Convenção 87, de 17 de junho de 1948, sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical*. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 23 fev. 2018.



\_\_\_\_\_. *Convenção 98, de 8 de junho de 1949, sobre a Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952*. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 23 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. *Convenção 135, de 2 de junho de 1971, sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores, ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1990*. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. *Convenção 141, de 04 de junho de 1975, as Organizações de Trabalhadores Rurais e seu Papel no Desenvolvimento Econômico e Sociais, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994*. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. *Convenção 151, de 07 de junho de 1978, sobre a Sindicalização na Administração Pública, ratificada pelo Brasil em 15 de junho de 2010*. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. *Convenção 154, de 03 de junho de 1981, sobre o incentivo à negociação coletiva, ratificada pelo Brasil em 10 de julho de 1992*. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 23 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. *Resolução relativa à independência do movimento sindical, aprovada em 26 de junho de 1952*. Disponível em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorioglobal\\_2008.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorioglobal_2008.pdf). Acesso em: 12 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. *Resolução relativa aos direitos sindicais e sua relação com as liberdades civis, aprovada em 25 de junho de 1970*. Disponível em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorioglobal\\_2008.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorioglobal_2008.pdf). Acesso em: 12 fev. 2018.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. *Pluralidade sindical e democracia*. 2 ed. São Paulo: LTr., 2013.

PASTORE, José. *Flexibilização das normas de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: Ltr., 1994.

\_\_\_\_\_. *A agonia do emprego*. São Paulo: Ltr., 1997.

PASTORE, José; PASTORE, José Eduardo G. *Terceirização: necessidade para a economia, desafio para o direito*. São Paulo: LTr, 2015.

ROMITA, Arion Sayão. *Flexisegurança: A reforma do mercado de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

ROSSI, Waldemar; GERAB, Willian Jorge. *Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista*. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

SEVERO, Valdete Souto. *O negociado sobre o legislado*.

Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/1107-o-negociado-sobre-o-legislado>. Acesso em: 15 ago. 2018, 2015.

SILVA, Wanise Cabral; GOMES, Fábio de Medina da Silva.

Contribuição Sindical: O Calcanhar de Aquiles da Receita Sindical.

In. MARTINS, Juliane Caravieri; BARBOSA, Luiz Barbosa; MONTAL, Zélia Maria Cardos (orgs.).

*Reforma Trabalhista em Debate: Direito Individual e Coletivo e processual do Trabalho*. São Paulo:

LTr, 2017, p. 147-153.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Flexibilização, desregulamentação

e o direito do trabalho no Brasil, In: OLIVEIRA, Carlos Alonso

Barbosa. *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao*

*passado?* 2. ed. São Paulo: Scritta, 1996.