IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

DIREITO DO TRABALHO, SINDICATO E DEMOCRACIA NA CRISE DO ESTADO DE BEM – ESTAR SOCIAL

T758
Trabalho, tecnologias, multinacionais e migrações: desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global [Recurso eletrônico on-line] organização IV Congresso De Estudos Jurídicos Internacionais e I Seminário Internacional De Pesquisa Trabalho, Tecnologias, Multinacionais E Migrações -TTMMs – Belo Horizonte;

Organizadores: Fabrício Bertini Pasquot Polido, Maria Rosaria Barbato e Natália das Chagas Moura – Belo Horizonte, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-671-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desafios contemporâneos e expansão dos direitos humanos na ordem democrática global

1. Trabalho. 2. Tecnologias. 3. Multinacionais. 4. Migrações. I. I Congresso de Tecnologias Aplicadas ao Direito (1:2018 : Belo Horizonte, BH).

CDU: 34

IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

DIREITO DO TRABALHO, SINDICATO E DEMOCRACIA NA CRISE DO ESTADO DE BEM –ESTAR SOCIAL

Apresentação

Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações:

por que discutir os constantes desafios dos direitos humanos na ordem democrática global?

Fabrício B.Pasquot Polido

Maria Rosaria Barbato

Natália Das Chagas Moura

Debates contemporâneos sobre os desafios dos direitos humanos, suas teorias e agendas de resistência e transformação não poderiam ficar alijados da compreensão analítica em torno da relevância ou pertinência de temas transversais da globalidade e que hoje merecem atenção pela academia brasileira. Os múltiplos movimentos envolvendo pessoas, as forças laborais, o capital, e os produtos do intelecto, em escala global, não apenas ignoram fronteiras, padrões culturais ou referenciais morais e éticos, como sistematicamente a realidade prática e pragmática tem demonstrado. Eles igualmente escancaram o esgotamento das formas e procedimentos ditados pelo direito, suas instituições e narrativas.

Nas entrelinhas e encruzilhadas do repertório de atores, contextos e papéis reduzidos ao imaginário das crises cíclicas, da sucessão das fases do capitalismo (industrial, financeiro, tecnológico e informacional) ao longo dos séculos ou da banal “pós-modernidade”, florescem espaços e pontes de transição, sobretudo construídos a partir do trabalho crítico na academia e projetado para governos, legisladores, tribunais, e para a sociedade como um todo. Essa seria a proposta de repensar a permanência e a estabilidade dos direitos humanos como instrumentos transformadores e de irreversível apelo de tolerância. Entre seus desafios contemporâneos, dentro da própria reconceptualização e afirmação do Estado Democrático de Direito, certamente encontram-se a necessária integração entre o exercício de prerrogativas da cidadania e o resgate da humanidade que deve subsistir em todas as partes do globo, regiões ou localidades.

Com essa nota introdutória, a presente obra vem coligir os estudos coletivos elaborados para a o IV CONGRESSO INTERNACIONAL DE ESTUDOS JURÍDICOS e o I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA EM DIREITO "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações –"TTMMs": Desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global", eventos científicos realizados nos dias 18, 19 e 20 de abril de 2018, na cidade de Belo Horizonte, sob os auspícios do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Os agradáveis encontros de abril congregaram parceiros acadêmicos nacionais e internacionais que se engajaram em iniciativa inovadora e inclusiva de reflexão crítica no Direito e suas interfaces transdisciplinares.

As iniciativas aqui relatadas envolveram ações especialmente voltadas para disseminar a produção na área do Direito, evitando-se incorrer em quaisquer arbitrariedades formalistas que poderiam minar a relevância da dogmática como objeto de estudos no Direito ou vulgarizar o caráter laborativo que deve nortear a academia e as universidades brasileiras. Nesse sentido, em linha com os formatos de plenárias e sessões de discussão de trabalhos, os eventos destacaram a proposta de articular as dimensões políticas, regulatórias, sociais e normativas em torno dos movimentos gerados pelo eixo analítico "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – TTMMs", absolutamente inédito na América Latina.

A tarefa de coordenação acadêmica, tendo como plataforma inicial o tradicional e prestigiado Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, com doutorado mais antigo em funcionamento no Brasil (desde 1932), seria a de proporcionar esse espaço de reflexão, agora registrado em obra publicada pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI). Da mesma forma, a oportunidade criada pelos idealizadores veio a sediar a quarta edição do Congresso Internacional de Estudos Jurídicos, projeto acadêmico de iniciativa dos estimados colegas e professores Luciana Aboim e Lucas Gonçalves, da Universidade Federal do Sergipe - UFS, em continuidade à terceira edição do evento realizada em setembro de 2017, na cidade de Aracajú, Sergipe.

A centralidade do trabalho torna-se cada vez mais evidente nas sociedades de capitalismo central e periférico, haja vista os novos arquétipos que veem surgindo a partir da divisão internacional do trabalho, propiciado tanto pela intensa utilização das tecnologias digitais, bem como pelas migrações, muitas vezes provocadas pela nefasta prática do dumping social e ambiental.

Com o objetivo de proporcionar às leitoras e leitores o aprofundamento de temas contemporâneos no eixo investigativo "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – "TTMMs", o livro permitirá apresentar os desafios a serem enfrentados na interface com os

direitos humanos. Esperamos que os trabalhos aqui selecionados e sistematicamente organizados possam capitanear novas pesquisas temáticas e que respondam a demandas de investigação na academia, dentro da compreensão de dinâmicas e condicionantes que afetam e transformam a sociedade global no século XXI.

Belo Horizonte, outubro de 2018.

O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NA LEI Nº 13.467/17: NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE RETROCESSO DE DIREITOS TRABALHISTAS

THE NEGOTIATION OVER LEGISLATION IN LAW 13.467/17: COLLECTIVE BARGAINING AS AN INSTRUMENT OF LABOR RIGHTS REGRESSION

Danielle Cristina Teixeira [1]
Flávia Souza Máximo Pereira [2]

Resumo

A Lei nº 13.467/17, a Reforma Trabalhista, trouxe alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Uma dessas alterações foi a valorização da negociação coletiva sobre a legislação. O art. 611-A da CLT amplia o rol dos direitos passíveis de negociação, o que pode parecer uma valorização da autonomia coletiva, mas, devido a estrutura sindical do ordenamento brasileiro, há um efeito contrário, consubstanciado na perda de direitos dos trabalhadores, considerando a disparidade de armas entre as partes. Assim, a negociação coletiva proposta pela Reforma Trabalhista se mostra prejudicial aos direitos trabalhistas e conveniente aos interesses do capital.

Palavras-chave: Reforma trabalhista (lei no 13.467/17), Negociação coletiva, Sindicatos

Abstract/Resumen/Résumé

The Law 13.467/17, the “Labor Reform”, brought changes in “Consolidation of Labor Law” (CLT). One of those changes was valorize collective bargaining over legislation. The CLT’s 611-A article enlarge the list of rights that can be negotiated, what could be seen like a valorization of collective autonomy. However, because of Brazilian labor union’s structure, there is an opposite effect, consubstantiated in the loss of rights by the employees, considering the disparity between the parties. Therefore, the collective bargaining proposed by Labor Reform causes damage to labor rights and is convenient to capital’s interest.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor reform (law no 13.467/17), Collective bargaining, Labor union

[1] Graduanda em Direito pela UFOP.

[2] Professora de Direito Previdenciário e Direito Processual do Trabalho da UFOP. Doutora em Direito do Trabalho pela UFMG em cotutela com a Università degli Studi di Roma Tor Vergata.

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista, concretizada pela Lei n. 13.467/17, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tendo como um dos seus pontos marcantes a possibilidade de que as negociações coletivas tenham mais valor do que o previsto em lei. A justificativa da referida lei consiste na ideia de que, ao se abrir espaço para as partes negociarem diretamente as condições de trabalho, possibilita-se maior autonomia às entidades sindicais, entendendo-se que o Estado não deve intervir nas relações trabalhistas, de modo que as negociações possam adequar de forma efetiva a realidade do empregador e do empregado.

No entanto, os sindicatos dos trabalhadores brasileiros, muitas vezes, não possuem a mesma força que seus empregadores para negociar, em razão da desigual distribuição de poder entre capital-trabalho e pela limitada liberdade sindical. No contexto brasileiro, os sindicatos podem se tornar institutos de mera representação formal, o que pode culminar em uma falaciosa negociação coletiva, utilizada como um invólucro jurídico para a precarização de direitos sociais.

A presente pesquisa jurídico-teórica, portanto, pretende debater a prevalência do negociado sobre o legislado efetivada pela Lei n. 13.467/17, bem como seus efeitos gerais nas relações laborais e na proteção dos direitos trabalhistas, a partir da análise da estrutura sindical do Brasil, no que tange à liberdade sindical e à representatividade.

Deve-se considerar que o trabalho é plataforma de sociabilidade e torna possível a subsistência do homem, e, por essa importância, a relações laborais necessitam de proteção específica. Ressalte-se que, mesmo com a existência protetiva do Direito do Trabalho, a contradição dialética entre capital e trabalho permanece no paradoxo do trabalho livre e subordinado, na medida em que a assimetria entre os dois sujeitos da relação de emprego nunca será eliminada, pois o empregado, em uma realidade totalizante capitalista, é coagido jurídica, econômica e psicologicamente, seja em âmbito individual ou coletivo.

Diante de uma lei que pretende valorizar o negociado, é importante discutir suas consequências sociojurídicas e questionar seus efeitos reais para o trabalhador, já que este será afetado diretamente, podendo perder direitos trabalhistas e ser negligenciado frente a interesses patronais diversos, em um cenário de retrocesso social.

Para tanto, será realizada uma pesquisa teórica, sob a vertente jurídica-descritiva, por meio da análise da situação atual de aplicação e interpretação do art. 611-A da Lei n. 13.467/17. Também será utilizado o tipo genérico de investigação jurídico-interpretativo, uma vez que a atual pesquisa pretende decompor em um raciocínio dedutivo o problema de

possível perda de direitos dos trabalhadores brasileiros em face do art. 611-A da Lei n. 13.467/17. Por fim, o procedimento de estudo adotado foi o de análise de conteúdo de cunho qualitativo, mediante análise da legislação e de textos doutrinários.

2 O SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO: PARADOXOS E LIMITAÇÕES

O ordenamento jurídico brasileiro não oferece uma liberdade sindical[1] plena, mas um cenário em que os sindicatos sofrem restrições por uma estrutura fixa. Isso porque há um enquadramento do sindicato no sistema da unicidade sindical, assim como em categorias determinadas pelo Estado, e, antes da reforma trabalhista, havia a existência da contribuição sindical obrigatória.

A Constituição Federal de 1988, ao mesmo tempo em que estabelece a possibilidade da criação de sindicatos sem autorização prévia[2], representando a efetivação de um dos pilares da liberdade sindical, paradoxalmente prevê a obrigatoriedade de existir um só sindicato organizado por categoria profissional ou econômica na base territorial mínima de município:

> Art. 8º- 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 (BRASIL, 1988).

A ideia de um só sindicato por categoria em base territorial determinada pelo Estado[3] limita a liberdade sindical ao privar o trabalhador de escolher aquele sindicato que mais o representa, na medida em que não deixa opções disponíveis: o trabalhador que quiser se filiar ao sindicato torna-se obrigado a fazê-lo ao único existente, mesmo se a entidade não lhe for representativa. Desse modo, a atuação sindical na base territorial definida de forma heterônoma pelo Estado torna-se exclusiva de um único sindicato, não garantindo, em tese, a

[1] José Cláudio Monteiro de Brito Filho define liberdade sindical como direito dos trabalhadores de constituir organizações sindicais na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade (BRITO FILHO, 2007, p. 71)

[2] Entretanto, o Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos da súmula 677 do Supremo Tribunal Federal, enquanto não regulamentado o art. 8º, inc. I da Constituição, é o órgão competente para o depósito dos estatutos sindicais, o que já representa por si só uma intervenção administrativa na organização de tais entidades.

[3] Deve-se ressaltar que também o modelo de pluralismo sindical possui falhas: a proliferação excessiva de múltiplos sindicatos por categoria dificulta a escolha de quais deles são mais representativos e que irão negociar coletivamente por toda a categoria, impactando na perda de poder político e jurídico de algumas entidades.

total representatividade da categoria, já que essa só poderia ser garantida no caso de escolha pelos próprios trabalhadores do sistema sindical mais adequado aos seus interesses.

Sob este aspecto, é crucial a diferenciação entre representatividade e representação. A representatividade é a capacidade que a associação sindical possui de ser porta-voz dos trabalhadores em defesa dos seus interesses e direitos. É uma legitimidade de atuação que reflete uma questão de fato: da relação entre estrutura organizativa e o grupo profissional amplo (associados e não associados), destinada à efetiva tutela dos interesses destes trabalhadores. Portanto, representatividade traduz a verdadeira legitimidade de ser porta-voz do grupo de trabalhadores, pois o que pensam os representados é fielmente o que faz e concretiza a organização sindical na ação coletiva (KAUFMANN, 2010, p. 10). A representação, por outro lado, é um fenômeno jurídico, que decorre de um poder-dever que possui o sindicato de representar a categoria. É a formalização do sindicato escolhido pelo Estado para atuar em nome da categoria. A representação é, portanto, uma questão de legalidade, enquanto a representatividade é uma questão de legitimidade, de maneira que um sindicato pode possuir a representação legal, mas não a efetiva representatividade (NASCIMENTO, 2008, p. 242).

Além da unicidade sindical, o artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal estabelece a sindicalização por categoria, recepcionando o artigo 511[4] da CLT, adotando as categorias econômicas e profissionais, em que os sindicatos podem ser classificados quanto à estrutura como vertical ou horizontal, conforme modelo determinado de forma heterônoma. Tal categoria imposta pelo Estado é denominada de categoria ontológica, que se opõe à categoria voluntarista, que é aquela escolhida pelos próprios trabalhadores (SILVA, 1998).

O Brasil tem como regra a agregação do trabalhador conforme a atividade econômica (vertical), e de, forma excepcional, em virtude da profissão (horizontal), correspondente às categorias profissionais diferenciadas, nos termos do art. 511 da CLT.A regra de organização da categoria profissional brasileira é regulamentada no parágrafo 2º do referido artigo, que estabelece que o ponto de agregação é a mesma atividade econômica, similar ou conexa. Sob

[4] "Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. *§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional. § 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares".* (BRASIL, 1943, grifo nosso).

esta perspectiva, o enquadramento de forma heterônoma dos trabalhadores em uma categoria pré-determinada pode reforçar diferenças nas circunstâncias de exercício laboral, tornando-se um elemento de divisão da classe trabalhadora, em razão da falta de identidade em relação às condições similares de labor. A imposição pelo Estado de uma categoria profissional consiste em um distanciamento da realidade social e econômica dos trabalhadores, da unidade voluntária, causando a fragilidade sindical. A liberdade sindical e a negociação coletiva estimuladas na Constituição Federal são incompatíveis com a categoria ontológica, já que há uma diversidade entre os setores representados em uma mesma categoria profissional (ROMITA, 1998, p. 210).

Impor a organização de uma categoria profissional significa limitar sua atuação. O volume de trabalhadores e as subdivisões atuais do trabalho não concedem ao sindicato uma representatividade eficaz. O que se tem é um sindicato único representando várias profissões, que possuem realidades diárias diferentes. Sobre o assunto, discorre Arion Sayão Romita:

> Inerente ao exercício da liberdade sindical é a faculdade de que goza o sindicato de determinar o âmbito profissional da organização. Este é o *pactum saliens* da questão: o confronto entre a concepção ontológica e a concepção voluntarista da categoria. Segundo a primeira corrente, a categoria é um *primus* lógico do sindicato, é um dado a *priori* ao qual a organização sindical deve adequar-se; portanto, a lei pode fixar o âmbito profissional da entidade sindical. Para a corrente oposta, é no grupo que resiste a fonte de autodeterminação da área de interesses comuns; o campo de atuação do sindicato, não pode ser, então, fixado por lei, mas sim pelos grupos organizados no processo de livre formação. Nas palavras de Mattia Persiani, a liberdade de organização sindical também significa, ao contrário de quanto previsto pelo ordenamento corporativo, a liberdade de definir o âmbito no qual o setor merceológico no qual se desenvolver a atividade (ROMITA, 1998, p. 207).

Para Romita, "o sindicato é que fixa a categoria, não o contrário" (ROMITA, 1998, p. 207). O autor acredita que o regime corporativista, que ainda se reflete em alguns pontos do ordenamento brasileiro, a exemplo da categoria ontológica, configura um sindicato a serviço do Estado, de modo que a noção de categoria *a priori* funciona como meio de reduzir o sindicalismo à impotência, sem proibir sua existência (ROMITA, 1998, p. 207-208). No mesmo sentido, manifesta-se de Gino Giugni: "a categoria profissional não é um *prius*, mas um *posterius*" (2008, p. 49).

Por fim, antes da Reforma Trabalhista, havia a contribuição sindical obrigatória, também denominada de imposto sindical. Essa contribuição garantia que o sindicato que fosse responsável pela representação formal da categoria obtivesse financiamento, atrelado ao Estado, independentemente da sua atuação na defesa dos interesses da categoria profissional. Portanto, não era necessária a efetiva atuação sindical para obter esta receita, na medida em

que os sindicatos a recebiam única e exclusivamente devido à chancela Estatal. Por essa razão, não havia, muitas vezes, a preocupação de representar fielmente o trabalhador: prestando ou não assessoria, a verba era recebida.

A Reforma Trabalhista, teoricamente, extinguiu a obrigatoriedade de tal instituto[5], sem nenhum diálogo social com os sindicatos envolvidos ou com os trabalhadores representados[6]. Discute-se a constitucionalidade da extinção da contribuição mediante a Lei 13.467/17, que consiste em lei ordinária, ne medida em que é pacífica perante a doutrina[7] juslaboral que tal contribuição possui a natureza jurídica de tributo, e que, portanto, qualquer alteração feita no instituto deveria ter sido realizada por Lei Complementar, nos termos do art. 146, III, da Constituição Federal[8].

Apesar da contribuição sindical obrigatória sustentar a inércia de vários sindicatos no Brasil, devemos ressaltar que qualquer reforma que pretende a prevalência do negociado sobre o legislado, no intuito da defesa de progressividade de direitos sociais, deveria ter como premissa o fortalecimento das entidades sindicais e do seu poder de negociação, ou seja: o fim da contribuição sindical obrigatória no momento em que busca-se "valorizar" a negociação coletiva é estratégica, tendo como consequência a precarização dos direitos trabalhistas mediante a autonomia coletiva.

Pela limitação da liberdade sindical causada pelos institutos jurídicos supramencionados, cria-se nos sindicatos brasileiros, muitas vezes, uma representação meramente formal, já que todo ordenamento brasileiro não proporciona a liberdade em sentido amplo. A criação é de livre iniciativa da categoria (que é determinada pela CLT), mas a área de atuação é limitada à área de um município, além de ser necessário registro no Ministério do Trabalho e Emprego para adquirir poder de representação, ou seja, a existência

---

[5] "Art. 545, *caput*, Lei 13.467/17: Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados." (BRASIL, 2017).

[6] Discorreu-se sobre a possibilidade presidente, Michel Temer, enviar ao Congresso um projeto para regularizar a obrigatoriedade da contribuição assistencial. Nesse projeto, o valor da contribuição assistencial seria fixado pela assembleia geral da categoria e seria descontado na folha de pagamento da empresa no mês que fosse registrada a convenção ou acordo coletivo no Ministério do Trabalho e Emprego. O desconto, assim como o da contribuição sindical obrigatória, também seria aplicado a todos os trabalhadores, desde que presente no mínimo 10% (dez por cento) da categoria na respectiva assembleia (SEABRA, 2017).

[7] Nesse sentido, também já existem algumas decisões jurisprudenciais, a exemplo da decisão em tutela de urgência ma Ação Civil Pública n. 0100111-08.2018.5.01.0034, publicada em 26.02.18, da 34ª Vara da Justiça do Trabalho do Rio de janeiro, julgada pela juíza Aurea Regina de Souza Sampaio.

[8] "Art. 146. Cabe à lei complementar: (…) III - estabelecer normas gerais em matéria de legislação tributária, especialmente sobre: a) definição de tributos e de suas espécies, bem como, em relação aos impostos discriminados nesta Constituição, a dos respectivos fatos geradores, bases de cálculo e contribuintes; b) obrigação, lançamento, crédito, prescrição e decadência tributários (…) (BRASIL, 1988)".

do sindicato precisa do reconhecimento legal do Estado. Nesse sentido, a representação do sindicato é adquirida por preenchimento de um objetivo legal, o registro, o que não garante a representatividade da categoria. Portanto, o resultado é que os sindicatos brasileiros possuem problemas de representação e de representatividade. O primeiro, pela corrida para o reconhecimento jurídico da representação formal, já que a nossa legislação veda a existência de mais de um sindicato para a mesma categoria na mesma base de atuação. No outro, pela dificuldade de se legitimar na categoria.

A liberdade sindical limitada também é um desdobramento da não ratificação da Convenção 87 da OIT pelo Brasil, que discorre sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização. Apesar da não ratificação, há possibilidade de se considerar a incorporação desse instrumento no ordenamento brasileiro. A Declaração de Princípios da OIT determina que todos os membros da Organização se tornem subordinados aos princípios fundamentais previstos neste instrumento[9], entre os quais estão a liberdade sindical e o direito de negociação coletiva, devendo estes se comprometer e se esforçar para atingi-los com os seus melhores recursos. Os Estados-membros, portanto, pelo simples fato de pertencer à OIT, possuem o compromisso derivado de promover os princípios por ela disciplinados (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1998). A Convenção 87, por disciplinar a liberdade sindical, pode-se dizer que entrou no ordenamento dos membros da OIT sem necessitar de ratificação. Conforme destaca Daniela Muradas Reis, a referida Declaração, ao afirmar a cogência dessas normas internacionais para os membros da OIT, marca a relativização da concepção voluntarista da ordem jurídica internacional, orientando as práticas normativas, interpretativas e de aplicação do Direito do Trabalho nacional segundo as exigências ético-jurídicas do valor trabalho e da dignidade humana, independentemente de adesão específica ao conjunto normativo de sua realização (REIS, 2010, p. 99). Dessa maneira, a liberdade sindical, como um dos princípios, deve ser implantada no Brasil independente da ratificação da Convenção n. 87.

Ademais, a liberdade sindical no Brasil é assegurada em razão de tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil. Além da ratificação da Convenção 98 da OIT, que trata do direito de sindicalização e negociação coletiva, a liberdade sindical é estabelecida pelo Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, pela Declaração da Filadélfia de 1944, pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948;

[9] Os outros princípios individualizados na Declaração são a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a efetiva abolição do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1998).

pelo Pacto dos Direitos Civis e Políticos de 1966 e pela Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969 (Pacto de San Jose da Costa Rica), todos ratificados pelo Brasil. Assim, a incorporação da Convenção 87 também se dá pela ratificação desses tratados de direitos humanos pelo Brasil, já que possuem a liberdade sindical como um desses direitos, nos termos da teoria do bloco de constitucionalidade[10]. Nesta teoria, a Constituição também é formada pelos textos dos tratados de direitos humanos que o país seja signatário, e não apenas do seu texto (PEREIRA, 2017, p. 119). Daniela Muradas ainda salienta que, a par de disposições teóricas polares, no tocante à evolução e aplicabilidade dos direitos humanos, as ordens jurídicas nacional e internacional atuariam em verdadeira concorrência, interpenetrando-se e complementando-se para a melhor proteção da pessoa humana, conforme o princípio *pro homine*, de tal modo que as duas ordens compõem sistemas coordenados e complementares (REIS, 2013, p. 402).

Entretanto, na prática, a jurisprudência trabalhista brasileira não aplica a liberdade sindical plena, ensejando problemáticas no tocante à efetividade de uma negociação coletiva pautada em representatividade e em valores éticos, o que torna extremamente perigosa a prevalência do negociado sobre o legislado previsto pela recente Reforma Trabalhista.

3 A REFORMA TRABALHISTA: A "VALORIZAÇÃO" DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Reforma Trabalhista, concretizada na Lei n. 13.467/17, altera a CLT, tendo como um dos seus pontos marcantes a possibilidade de que os instrumentos coletivos autônomos tenham mais valor do que o previsto na legislação, conforme dispõe o artigo 611-A (BRASIL, 2017). Segundo a justificativa do projeto de lei que deu origem à Reforma Trabalhista, ao se abrir espaço para as partes negociarem diretamente as condições de trabalho, a Lei n. 13.467/17 possibilitaria maior autonomia às entidades sindicais.

Na verdade, é importante destacar que a prevalência do negociado sobre o legislado já era permitida antes da reforma, mas somente em uma perspectiva de progressividade de direitos sociais, nos termos do princípio da vedação do retrocesso. Conforme tal princípio,

[10] Contudo, o Supremo Tribunal Federal decidiu de forma distinta, em 2008, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 488.343, adotando a tese da supralegalidade dos tratados de direitos humanos que não passaram pela aprovação do quórum qualificado do art. 5º , parágrafo 3º da Constituição, o que consiste em remetê-los à posição infraconstitucional, mas supralegal, ou seja, hierarquicamente superior à legislação ordinária (PEREIRA, 2017, p. 122). Daniela Muradas Reis critica essa tese, ressaltando que a interpretação sistemática dos parágrafos do art. 5º da Constituição não permitiria a criação de uma nova categoria hierárquica para acolher estes diplomas, havendo que lhes reconhecer o status constitucional, sem que isso afastasse a possibilidade do seu controle de constitucionalidade (2008, p. 152).

previsto no art. 7º, *caput*[11] da Constituição, a inovação normativa só pode ocorrer para favorecer o trabalhador, o que significa dizer que qualquer norma (heterônoma ou autônoma) que tente extinguir ou reduzir direitos sociais do trabalho é inconstitucional (ASSIS, 2017).

Ao incluir o art. 611-A na CLT, a Reforma Trabalhista veio em sentido oposto, já que esse instituto permite a redução de direitos assegurados por lei, de forma que a negociação perde o papel suplementar protetivo e torna-se agente de precarização das relações trabalhistas. Dispõe o referido artigo sobre os direitos que podem ser negociados *in pejus*:

> 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 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[12]; 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, 2017, grifo nosso).

---

[11] "Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, *além de outros que visem à melhoria de sua condição social* (…)" (BRASIL, 1988, grifo nosso).

[12] Conforme redação da Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017, que ainda se encontra em discussão no Congresso Nacional, gerando insegurança jurídica: Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual. [...] Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943: [...] III - o inciso XIII do caput do art. 611-A (BRASIL, 2017).

Além de elencar uma série de temas sujeitos à "livre" negociação, o *caput* do mencionado artigo ainda utiliza o termo "entre outros", o que demonstra a tentativa de se estabelecer um rol exemplificativo. Este artigo deve ser lido e interpretado em conjunto com o art. 611-B[13], que traz um rol taxativo de temas que não estão sujeitos à negociação coletiva.

Deve-se salientar, contudo, que inexiste uma efetiva liberdade de contratar em um sistema totalizante capitalista, seja em âmbito individual ou coletivo. Há uma contradição permanente e dialética entre capital e trabalho, destacada por Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2014, p. 21) que, em uma crítica de dimensão ontológica, afirma que a doutrina majoritária não consegue superar o paradoxo que consiste o trabalho livre e subordinado, que continua como cerne do Direito do Trabalho no Brasil, não obstante o fato de que a assimetria entre os dois sujeitos da relação de emprego nunca será eliminada, pois o empregado, na realidade, é coagido jurídica, econômica e psicologicamente, em nível coletivo e individual.

A falácia jurídica do trabalho "livre e remunerado" já era denunciada por Marx (1996, p. 169), segundo o qual inexiste trabalho livre e remunerado no sistema capitalista, pois há a transformação do valor e do preço da força de trabalho na forma salário. Sobre essa

[13] 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 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, 2017).

forma de manifestação, que torna invisível a verdadeira relação e mostra justamente o contrário dela, repousam todas as concepções jurídicas, tanto do trabalhador como do capitalista, todas as mistificações do modo de produção capitalista, todas as suas ilusões de liberdade (MARX, 1996, p, 168). Sobre essa ilusória liberdade de negociação coletiva, exaltada pela Reforma Trabalhista, se manifestam Jorge Luiz Souto Maior e Bruno Rocha (2017, p. 15):

> O que se tenta, concretamente, é fazer com que os próprios trabalhadores sejam agentes de suas derrotas, vez que numa realidade de desemprego estrutural, de terceirização ampla, de trabalho intermitente como regra e de sindicatos fragilizados, os empregadores (sobretudo os grandes empregadores) terão amplas condições de impor a sua vontade, sempre com o argumento de que se as reduções não forem aceitas conduzirão os trabalhadores ao desemprego (…)

Com a "livre" negociação coletiva prevalecendo sobre o legislado, em razão da Lei n. 13.467/17, a sujeição do empregado ao empregador se tornará ainda mais preponderante, havendo uma negociação baseada no tudo ou nada: ou os trabalhadores renunciam aos seus direitos ou perderão seus empregos. Portanto, a negociação amparada na autonomia coletiva, nos termos da Lei n. 13.467/17, não deve prosperar na seara laboral, pois a autonomia da vontade não pode ser aplicada nas relações de trabalho com a mesma ótica civilista de valorização dos contratos. Em uma perspectiva civilista, o negociado parte da premissa de que os sujeitos contratantes encontram-se em posição de igualdade, o que gera uma real autonomia da vontade e liberdade contratual, que não é coadunante com a desigualdade inerente às relações laborais. Sayonara Grillo comenta esse fenômeno de colonização do Direito do Trabalho pelo Direito Civil, que se reflete na "valorização" da negociação coletiva:

> Pseudoprestígio de negociação porque o retorno rumou na direção da valorização dos contratos, em uma perspectiva civilista, que observa a validade dos instrumentos sem se centrar no procedimento de formação das vontades e dos conteúdos negociados, pressupondo-se como fundados em uma autonomia da vontade e em uma liberdade contratual. Com premissa de que a representação coletiva dos trabalhadores entra-se em uma posição de equivalência com a representação econômica, tais sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho poderiam contratar livremente no mercado. Esta visão, na realidade, apagou a diferença entre o procedimento de formação de vontade coletiva, seus condicionamentos, possibilidade, percalços, limites, potencialidades, e seu resultado, o contrato. (SILVA, 2008, p. 235).

Nesse sentido, no raciocínio da Professora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, é preciso compreender a dificuldade de manifestação da autonomia coletiva em um contexto de desigual distribuição de armas (entre empregado e empregador), de potencialização de poder econômico e do estreitamento de possibilidades dialógicas (SILVA,

2008, p. 326). Para a autora, o mercado de trabalho só pode ser compreendido a partir da dialética entre Estado, sociedade e economia. Não há sentido se falar de autonomia em um contexto de desequilíbrio de poder na sociedade e no trabalho e quando o Estado não assegura um patamar mínimo legislativo que complete a atuação autônoma. Assim, valorizar a autonomia coletiva nesse contexto converte-se em instrumento de adaptação do Direito do Trabalho aos interesses privados (SILVA, 2008, p. 326).

Além disso, o art. 611-A, § 1º, limita a atuação civilizatória da Justiça do Trabalho, quando lido junto ao §3º do art. 8º da CLT , já que retira a prerrogativa desta de se pronunciar quanto ao conteúdo da negociação coletiva, restringindo-a apenas aos elementos do negócio jurídico. Dessa forma, o magistrado, pela literalidade da Lei n. 13.467/17, está proibido de analisar o conteúdo material, restando apenas a análise de elementos contratuais, conforme o Código Civil, em uma clara violação ao núcleo axiológico constitucional, além de tentar desmantelar a teleologia do Direito do Trabalho, que visa uma justiça redistributiva. Assim, a negociação coletiva torna-se um mecanismo disponível para os agentes econômicos legitimarem a precarização das relações de trabalho. A classe trabalhadora estará sujeita à flexibilização e ao aumento dos efeitos derrogatórios da autonormatização, o que a fragiliza e reduz potencialmente o direito de autotutela, representado, principalmente, pelo direito constitucional de greve, já esvaziado pela restritiva lei 7.783/89 e por decisões jurisprudenciais que, em geral, manifestam um preconceito em face do conflito coletivo, motivo pelo qual impõem exageradas cadeias definitórias.

Marcio Túlio Viana (2002) salienta o risco do Direito do Trabalho ser reconstruído pela classe empresarial, já que a lei passa ser dispositiva no lugar de imperativa, violando a indisponibilidade e imperatividade dos direitos trabalhistas[14], assim como o princípio da adequação setorial negociada[15], ignorado pelo novo art. 611-A da CLT, tendo em vista que a negociação coletiva pode servir de instrumento jurídico que legitima a redução de direitos

[14] Conforme Delgado, o princípio da imperatividade discorre sobre o domínio de regras jurídicas obrigatórias, em detrimento de regras apenas dispositivas (DELGADO, 2016, p. 2014). As regras justrabalhistas são, desse modo, essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes. Esta restrição é tida como instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerente ao contrato de emprego. Tal princípio se manifesta no princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, que traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica (DELGADO, 2011, p. 205).

[15] Segundo Delgado (2016, p. 977), pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas construídas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

trabalhistas de indisponibilidade absoluta, a exemplo de normas de saúde e segurança, como o enquadramento de grau de insalubridade, intervalos de alimentação e prorrogação de jornada de trabalho em local insalubre.

Portanto, o novo art. 611-A da CLT promove alargamento extremado e desproporcional dos poderes da negociação coletiva trabalhista, em particular no que toca à sua nova prerrogativa de deteriorar as condições contratuais e ambientais de trabalho (DELGADO; DELGADO 2017, p. 254). Com a prevalência do negociado sobre o legislado, o referido artigo da Lei n. 13.467/17 autoriza a supressão, pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade do ser humano como núcleo axiológico do sistema jurídico-laboral brasileiro (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 255).

Nesse contexto, o que é imposto pela Reforma Trabalhista é um favorecimento da classe patronal, economicamente mais forte, e submissão dos trabalhadores à vontade dessa, agravando ainda mais a desigualdade fática.

Por fim, a Reforma Trabalhista ainda enfraquece o movimento sindical. Primeiro, porque estabeleceu o fim da contribuição sindical obrigatória estrategicamente a partir da data da sua vigência (11 de novembro de 2017), sem estabelecer uma regra de transição, inexistindo um processo de adaptação da organização sindical ou qualquer diálogo social. Em segundo lugar, ela permite que o sindicato se torne um instrumento de precarização das relações de trabalho, por meio da negociação coletiva, em razão do art. 611-A, da CLT. Terceiro, porque a nova lei elimina a atividade fiscalizadora dos sindicatos na rescisão individual de contratos, revogando o §1º do art. 477 da CLT, e, no lugar, cria a faculdade de empregados e empregadores firmarem o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato, podendo ser feito até na vigência do contrato (art. 507 -B da CLT). Por fim, a nova lei institui uma comissão representativa dos empregados da empresa, vedando a interferência do sindicato nessa comissão (DELGADO; DELGADO, 2017).

O que temos, então, é uma legislação que busca "valorizar" a negociação coletiva, mas que enfraquece o sindicato, que, somado a todo contexto brasileiro, no qual as relações capital-trabalho são tradicionalmente autoritárias e a representatividade sindical é baixa, resulta em uma liberdade falaciosa de negociação, representada pela renúncia de direitos pelo trabalhador sob o invólucro jurídico da Reforma Trabalhista.

4 BREVES – E SEMPRE PROVISÓRIAS – CONSIDERAÇÕES FINAIS

A liberdade sindical é o eixo central do sindicalismo, o tornando apto à alcançar a sua efetividade, qual seja, a representatividade dos trabalhadores e garantia de seus direitos, mediante a negociação coletiva pautada na progressividade. Entretanto, o Brasil não possui liberdade sindical plena, já que existem normas no ordenamento pátrio de herança corporativista, que mitigam a representatividade dos sindicatos. Assim, o que é garantido no Brasil, na maioria das vezes, é uma representação formal, e não a representatividade, e, sem esta, não há negociação coletiva que de fato reflita os interesses dos trabalhadores.

Desse modo, uma Reforma Trabalhista que prevê a prevalência do negociado sobre o legislado, sem alterar dispositivos normativos da estrutura sindical que possuem resquícios corporativistas, e, sem se preocupar em fortalecer o sindicalismo, não está interessada em atender os anseios da classe trabalhadora representada, mas sim em precarizar direitos trabalhistas, sob um pretenso discurso de "modernização". Assim, a negociação coletiva "valorizada" na Reforma Trabalhista é apenas aquela que legitima juridicamente a prevalência capital sobre os interesses da classe-que-vive-do-trabalho[16]. Nesse sentido, é necessário resistir – seja mediante uma hermenêutica constitucional, seja por meio de lutas coletivas – para que seja possível extravasar outras lógicas jurídico-políticas possíveis da Constituição e das leis, que devem estar sempre abertas para a disputa no interior do Direito, para que seu papel transformador como Ciência Social seja efetivo na construção de outras democracias, especialmente aquela *no trabalho.*

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Amauri Cesar**. Direito do Trabalho Essencial:** Doutrina, Legislação, Jurisprudência, Exercício. São Paulo: LTr, 2013.

ALVES, Giovanni; ANTUNES, Ricardo. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc., Campinas**, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes. **O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações**. São Paulo: LTr, 2014.

[16] Em oposição à modernidade, na contemporaneidade a classe trabalhadora não se restringe somente aos trabalhadores produtivos e nem apenas aos trabalhadores manuais diretos, mas incorpora a totalidade do trabalho coletivo que vende sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário para valorizar o capital, o que inclui os terceirizados, os informais, os falsos autônomos, os desempregados, os denominados improdutivos, entre tantos outros que produzem mais-valia, formando a classe-que-vive-do-trabalho (ALVES, ANTUNES, 2004, p. 340)

ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas de. A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista, **Revista ABRAT**, 2017. Disponível em <http://www.abrat.adv.br/teses_conat_2017/rebeca_bensabath.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2018

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial de Justiça,** Brasília, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao.htm>. Acesso em: 19 dez. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial de Justiça**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22 dez. 2017.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial de Justiça**, Brasília, 13 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm >. Acesso em: 19. dez. 2017

BRASIL. Medida Provisória n. 808 de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial de Justiça**, Brasília, 14 nov. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm >. Acesso em: 22 dez. 2017.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical: Análise do modelo brasileiro de relações coletivas à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa**. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

GIUGNI, Gino. **Diritto Sindacale**. Bari: Cacucci Editore, 2008.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Da formal representação à efetiva representatividade:** problemas e sugestões em modelo de unicidade. 2010. Disponível em: <http://calvo.pro.br/media/File/colaboradores/Marcus_Oliveira_Kaufmann/Artigo.Representatividade.Representacao.Sindical.ltr.pdf>. Acesso em: 26 dez. 2017

MARX, Karl. **O capital: Crítica da Economia Política.** Livro Primeiro: o processo de produção do capital, Tomo II (Capítulos XIII a XXV). São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda., 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro**. Compêndio de Direito Sindical.** São Paulo: LTr, 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87 sobre a Liberdade sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Brasília: OIT, 1948.

Disponível em <http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm> Acesso em: 10 dez. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os princípios e direitos fundamentais no Trabalho**. Brasília, OIT, 1998. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration>. Acesso em: 17 dez. 2017.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo**. Para além da greve: o diálogo ítalo-brasileiro para a construção de um direito ao pluralismo político da classe que vive-do-trabalho.** Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito da UFMG. Manuscrito inédito. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017.

REIS, Daniela Muradas. Discriminação nas relações de trabalho e emprego: Reflexões sobre o diálogo das fontes nacionais e internacionais. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas; COURA, Solange Barbosa de Castro (Orgs.). **Trabalho e justiça social**. São Paulo: LTr, 2013.

REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

ROMITA, Arion Sayão. **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

SEABRA, Catia. **Temer promete a sindicatos regulamentar contribuição em 15 dias.** São Paulo: Folha de São Paulo, 2017. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/10/1923961-temer-promete-a-forca-sindical-regulamentar-contribuicao-em-15-dias.shtml > Acesso em: 24 dez. 2017.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Ensaios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da**. Relações coletivas do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; GONDIM, Thiago Patrício. Austericídio e Reforma Trabalhista: A gramática de exceção contida no Projeto de Lei 6787/2016. **Revista Eletrônica OAB/RJ**. 2016. Disponível em < http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2017/09/Austeric%C3%ADdio-e-Reforma-Trabalhista-PL-6787-de-2016-por-Sayonara-Grillo-Silva-e-Thiago-Gondim-VERS%C3%83O-PARA-A-REVISTA-DA-OAB-RJ.pdf >. Acesso em: 04 de jan. de 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; ROCHA, Bruno Gilga Sperb. A história da ilegitimidade da Lei n. 13.467/17 In SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (org.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista.** São Paulo: Expressão Popular, 2017.

VIANA, Márcio Túlio. Quando a livre negociação pode ser um mau negócio. In: COSTA, Armando Cassimiro (Org). **Suplemento Trabalhista.** São Paulo: LTr, 2002, v. 3, p 11-14