XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ILTON GARCIA DA COSTA

PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO NETO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr.
Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr.
José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio
Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFG / PPGDP

Coordenadores: Ilton Garcia Da Costa

Platon Teixeira de Azevedo Neto

Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-782-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Goiânia, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
Univeridade Ferderal de Goiás e Programa
ePós-Graduação em Direito Florianópolis

Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br





de Pós Graduação em Direito e Políticas Públicas
Goiânia - Goiás
https://www.ufg.br/

XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, realizado na cidade de Goiânia – GO, sob o tema "Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo", oferece ao leitor, através dos diversos trabalhos submetidos ao Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho", a diversidade e a pluralidade de experiências e de conhecimentos de que se extrai, no seu conjunto, de forma crítica, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, especialmente frente às recentes reformas legislativas acerca da regulação do trabalho no País, ponderados as dimensões constitucionais do valor social do trabalho como reitor do desenvolvimento social e econômico, o estado das políticas de fomento do emprego e do trabalho decente no Brasil, o necessário cuidado com o meio ambiente do trabalho e o papel inclusivo do trabalho.

Os trabalhos aqui reunidos, assim, são uma valiosa amostra do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho. Trata-se, portanto, de uma amostra significativa que revela, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil.

Somam-se, assim, os trabalhos de Aline Mafra Giffoni Curi, Anne Harlle Lima da Silva Moraes, Camila Franco Henriques, Caroline Gomes de Mello, Douglas Luis Ferreira, Eduardo da Silva Calixto, Elve Miguel Cenci, Emerson Clairton dos Santos, Felipe Prata Mendes, Flávia Amaral Sete, Francislaine de Almeida Coimbra Strasser, Ilton Garcia da Costa, Jaqueline Maria Ryndack, Leda Maria Messias da Silva, Lucas Alves de Andrade Rocha, Luciana Leal Pena, Marcela Sandri Pires, Maria Carolina Carvalho de Almendra Freitas, Marina Garcia Valadares, Melissa Mika Kimura Paz, Milena Veloso de Linhares, Paulo Sergio Weyl Albuquerque Costa, Rafael da Silva Almeida, Rafaela Mariane de Nicola Pagliotto, Raimunda Regina Ferreira Barros, Ricardo José Leite de Sousa, Roberta Grisolia Cavalcante, Rodrigo Garcia Schwarz, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury e Vantoir Alberti em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, da concretização do Direito do Trabalho e do trabalho decente como pressupostos de um desenvolvimento inclusivo.

Neste Grupo de Trabalho, foram apresentados dezesseis trabalhos: A construção da cidadania a partir do reconhecimento dos direitos dos trabalhadores: uma análise do trabalho na mineração no Brasil; A flexibilização das normas trabalhistas: (in)constitucionalidade?; A invisibilidade do meio ambiente do trabalho do peconheiro na cadeia de valor do açaí; A pessoa com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho brasileiro: marcos normativos e ações afirmativas; A possibilidade da terceirização da atividade-fim: aspectos e impactos nos trabalhadores; A transferência de trabalhadores para o exterior e a lacuna legislativa: contratação por pessoa física; Desconstrução da ideologia do trabalho: reflexão necessária sobre a reforma trabalhista; Direito fundamental à isonomia salarial: igualdade de tratamento entre os empregados terceirizados internos e os empregados diretos da tomadora dos serviços; Impactos da reforma trabalhista no trabalho da mulher: compatibilização dos artigos 372, 384, 394-a e 396 com o direito à inviolabilidade da vida e a dignidade humana; O compliance como estratégia empresarial para garantia de um meio ambiente de trabalho equilibrado; O controle estatal da saúde do trabalhador após o terror psicológico causado com o advento da reforma trabalhista; O negociado sobre o legislado no cenário sindical brasileiro contemporâneo; O princípio da ajenidad e o teletrabalho; Perspectivas constitucionais e econômicas da busca pelo pleno emprego e a valorização do trabalho humano por meio de políticas públicas; Reflexões sobre a onerosidade e a natureza jurídica da contraprestação financeira paga em razão do pacto de não concorrência; Um olhar contemporâneo do trabalho escravo: a dignidade da pessoa humana, conquistas e desafios no combate.

Nesses trabalhos, são tratadas distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade, dos seus marcos constitucionais, das políticas e do papel do trabalho decente no desenvolvimento inclusivo: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da negociação coletiva e da liberdade sindical, da responsabilidade social corporativa e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho - sobretudo a partir, no Brasil, da recente Lei nº 13.467, de 2017 -, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho e das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos de proteção do trabalho, reafirmando-se a fundamentalidade do Direito do Trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de trabalhos, que fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, orientado para um desenvolvimento inclusivo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro.

Parabéns às/aos autoras/es pela importante contribuição.

Ao leitor, desejamos uma proveitosa leitura.

Os coordenadores,

Prof. Dr. Platon Teixeira de Azevedo Neto – UFMG

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa – UENP

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz – UNIFIEO

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NO CENÁRIO SINDICAL BRASILEIRO CONTEMPORÂNEO.

THE NEGOTIATED ON LEGISLATION IN THE CONTEMPORARY BRAZILIAN TRADE UNION SCENARIO.

Raimunda Regina Ferreira Barros
Paulo Sergio Weyl Albuquerque Costa

Resumo

O sindicato profissional é historicamente indispensável para a conquista de direitos e de melhores condições de trabalho pelos trabalhadores. Neste artigo analisa-se a importância dos sindicatos profissionais no processo histórico de construção dos direitos trabalhistas; examina-se a entrada em vigor da Lei 13.467/17 como ápice do movimento por flexibilização da legislação trabalhista que já vinha se firmando há algumas décadas no Brasil; e, por fim, a análise volta-se à introdução da previsão de sobreposição do negociado sobre o legislado no sistema normativo brasileiro em um ambiente de forte fragilidade do movimento sindical.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Negociação coletiva, Sindicatos, Negociado, Legislado

Abstract/Resumen/Résumé

The professional union is historically indispensable for the achievement of rights and better working conditions for workers. This article analyzes the importance of professional unions in the historical process of construction of labor rights; it examines the entry into force of Law 13467/17 as the apex of the movement to flexibilize labor legislation that had been established for some decades in Brazil; and, finally, the analysis returns to the introduction of the overlapping prediction in the negotiated over the legislated in the Brazilian normative system in an environment of strong fragility of the union movement.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Collective bargaining, Unions, Negotiated, Legislation

IINTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho foi forjado a partir de uma série de acontecimentos econômicos, históricos, políticos e sociais que fizeram com que a classe trabalhadora passasse a demandar melhores condições salariais e de trabalho.

A formatação atual da legislação trabalhista, tanto no âmbito internacional quanto interno não é resultado da vontade pura e simples do legislador ou do setor empresarial. Os Direitos Trabalhistas foram conquistados a duras penas e não oferecidos a partir da boa vontade de quem quer que seja.

No processo de conquista de direitos e de melhores condições de trabalho há um ator social que foi imprescindível que é o sindicato profissional. Não fosse o movimento sindical travando lutas históricas frente ao capital, jamais se teria alcançado o patamar que até pouco tempo se teve de proteção ao trabalhador.

Há algumas décadas passou-se a incorporar à linguagem e à pratica juslaboral o termo flexibilização. O presente artigo tem por objetivo trabalhar com esta nova situação experimentada pelo Direito do Trabalho e, mais especificamente, pelo sindicatos no que tange ao atual estágio de disciplina legal sobre negociação coletiva.

Realizou-se uma pesquisa bibliográfica que em um primeiro momento analisa a importância dos sindicatos profissionais no processo histórico de construção dos direitos trabalhistas; examinando-se em seguida a entrada em vigor da Lei 13.467/17 como ápice do movimento por flexibilização da legislação trabalhista que já vinha se firmando há algumas décadas no Brasil; e, por fim, a análise volta-se à introdução no sistema normativo brasileiro da previsão de sobreposição no negociado sobre o legislado, em um ambiente de forte fragilidade do movimento sindical.

1. SINDICATOS PROFISSIONAIS: ATORES ESSENCIAIS À CONQUISTA E MANUTENÇÃO DE DIREITOS DOS TRABALHADORES

A organização dos trabalhadores em sindicatos é produto da sociedade capitalista, visto que ainda que se investigue a existência de associações entre seres humanos ao longo da história sempre existirão diferenças fundamentais entre elas e os atuais sindicatos profissionais, uma vez que jamais houve sistema econômico e social em que as relações de trabalho ocupassem papel central na produção como vem ocorrendo nos últimos três séculos.

O direito de associação foi conquistado, assinalando o início da liberdade sindical, na Inglaterra em 1871 e, na França em 1884. Mas, os sindicatos independentes em face do Estado encontram resistência em governos autoritários e nas chamadas democracias populares.

O direito de livre associação e sindicalização torna-se sedimentado na cultura jurídica ocidental, tendo por marcos: i) o Tratado de Versalhes (1919), com a criação da Organização Internacional do Trabalho; ii) a Convenção 87 da OIT (1948), que versa sobre *Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical*; iii) a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que declara o direito de todo ser humano se organizar e ingressar em sindicatos com vista à defesa de seus interesses; e, iv) a Convenção 98 da OIT (1949), dispondo sobre *Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva*.

Em se tratando da trajetória do movimento sindical no Brasil, é importante assinalar que enquanto na Europa existiam as corporações de ofício, aqui as terras eram *"descobertas"* e havia aprisionamento dos índios e a importação de escravos negros da África.

Com a outorga da Constituição Imperial (1824), dois anos após a independência, lia-se no seu texto: *"Ficam abolidas as corporações de ofício, seus juízes e mestres".* É de se lembrar, contudo, que não existiram corporações de ofício em larga escala no Brasil, diante do regime de trabalho escravagista dominante. Com a Lei do Ventre Livre (1871) e a abolição oficial da escravatura (1888) surgiram condições para a formação dos sindicatos no Brasil. A economia nacional nesta época era essencialmente agrícola.

O que se pode denominar de Revolução Econômica brasileira teve seu início marcado pelo progresso industrial verificado durante a Primeira Guerra Mundial. No Brasil, tal qual a Europa e em toda a parte do mundo, a criação das primeiras associações profissionais decorre do industrialismo moderno.

As primeiras Confederações de Trabalhadores surgiram em 1920 - Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) -, e, posteriormente, se opondo a esta, a Confederação Nacional do Trabalho (CNT). Após 1930, começa emergir no Brasil uma ideologia de Estado intervencionista, sujeitando o Sindicato e lhe suprimindo a autonomia. Adveio, então, o sindicato único, com funções públicas delegadas pelo Estado, representando os interesses das categorias de produção.

Ainda em um contexto de ingerência estatal nos sindicatos, em 1º de maio de 1943 entra em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho. É compilada uma série de leis,

decretos-leis e decretos legislativos que foram historicamente construídos, em boa parte devido à força dos trabalhadores organizados em sindicatos.

Para muitos a CLT é originada da Carta del Lavoro Fascista italiana. Todavia, essa assertiva conta com contestações de construções teóricas tanto jurídicas quanto políticas, que têm cada vez mais ganhado força.

Assim, admitir como verdadeira a afirmação de que a gênese da CLT está na Carta del Lavoro, significa negar a própria história de conquista de direitos pelos trabalhadores, a partir de suas mais diversas formas de reinvindicação e mobilização social. Na visão de Maior (2017:256):

> Em termos concretos, portanto, a CLT possui ares de um verdadeiro Código do Trabalho, ainda que não tenha adquirido tal nome e, embora, para entrar em vigor tenha tido apenas a aprovação do Presidente da República, que na época, acumulava os poderes Executivo e legislativo (Getúlio Vargas), não se tratou de uma carta política de origem fascista, conforme relato histórico acima narrado. Bem verdade que sob o prisma do direito coletivo, a CLT tenha atrelado o sindicato ao Estado, prevendo imposto sindical obrigatório e vinculação automática, o que se assemelhava à *Carta del Lavoro* de Mussolini, o fato é que, como destaca Süssekind, primeiro, apenas essa parte da CLT tem essa ligação com a *Carta del Lavoro* e, segundo, mesmo neste aspecto, o que a Comissão fez não foi uma cópia do direito italiano e sim um agrupamentos dos decretos-leis editados a respeito do assunto nos anos de 1039 a 1942, sendo relevante lembrar que preceito regulando as relações coletivas de trabalho de forma semelhante já existia no Brasil desde 1931 (decreto n. 19.770 de 19 de março).

Em análise sobre o possível liame ente a CLT e a *Carta del Lavoro*, Rogério Maestri (2018) escreveu texto intitulado: *CLT tem origem na Carta del Lavoro Fascista? Uma mentira repetida 100.000 vezes*[1]. Maestri centra sua argumentação em três aspectos que são bastante relevantes para desmistificar a ideia de cópia da *Carta del Lavora* pela CLT, a saber:

> Primeiro Ponto**:** A Carta del Lavoro NÃO ERA UMA LEI, ou qualquer coisa semelhante, se alguém olhar no diário oficial do Reino da Itália verá que não há nenhuma referência a lei, norma ou qualquer status jurídico, era simplesmente uma carta de intenções que deveriam ser seguidas nos acordos de salário entre patrões e empregados. Ela só vai adquirir aspecto de lei em 1941 e mesmo alguns de seus pontos só foram regulamentados em 1943 nos estertores do governo fascista. (Legge 11 gennaio 1943, n. 138. Costituzione dell'Ente "Mutualità fascista - Istituto per l'assistenza di malattia ai lavoratori").
> Segundo ponto**:** Os direitos estabelecidos pela Carta del Lavoro, eram poucos e até atrasados em relação a legislação existente no Brasil (por exemplo, férias, que já era garantido desde 1925). Ela fazia referências ao trabalho noturno, ao direito de férias, à indenização sem justa causa, porém sem nenhuma regulamentação sobre estes benefícios.

[1] Disponível em: https://jornalggn.com.br/blog/rdmaestri/clt-tem-origem-na-carta-del-lavoro-fascista-uma-mentira-repetida-100000-vezes-por-rogerio-maestri. Acesso em 30 de junho de 2018.

> Terceiro ponto: Quando surge a CLT, a maioria desses direitos já estavam incorporados à legislação brasileira, ou por decretos ou por leis conseguidas a partir das lutas do movimento sindical anterior a CLT, ou também através da Constituinte de 1934, por exemplo, Decreto nº 4.982, de dezembro de 1925 (férias), Lei nº 62 de 5 de julho de 1935 (indenização e outras disposições) e outras leis.

Percebe-se que há desvinculação da formação da CLT em relação à *Carta del Lavoro* italiana. Contudo, não se pode negar que existem de semelhanças entre a disciplina legislativa brasileira em matéria sindical com a normatização italiana, notadamente no que se refere à vinculação dos sindicatos ao Estado em ambas as legislações. Esse atrelamento perdurou mesmo durante período de breve experiência democrática entre 1945 e 1964. É esse o entendimento de Mattos (2003:25/26), para quem:

> Várias instituições, mecanismos e propostas do Estado Novo resistiram ao período da redemocratização de 1945-64. Mas, a mais significativa herança da ditadura a manter-se no período democrático, impondo sérios limites à própria democracia, foi a estrutura sindical.

Com a implementação da ditadura militar em 1964, o movimento sindical passou a sofrer fortes perseguições via ações articuladas entre diversos setores que tinham interesse em frear a força das organizações de trabalhadores[2]:

> Tão logo o golpe se consolidou, o governo militar ordenou a intervenção em 433 entidades sindicais (383 sindicatos, 45 federações e quatro confederações). A cassação dos direitos políticos e a instauração de Inquéritos Policiais Militares contra os principais dirigentes sindicais cassados criaram, para os que conseguiram escapar da prisão imediata, a alternativa da clandestinidade ou do exílio (MATTOS, 2003: 48/49).

No final dos anos de 1970 os sindicatos começaram a desafiar as leis existentes, realizando-se greves em São Bernardo do Campo, em São Paulo, por reajustes salariais. O regime militar ainda vigente à época responde ao movimento com dureza.

Em 1988 - depois de 24 anos de ditadura militar - houve declaração da liberdade de associação sindical, não podendo a lei exigir autorização do Estado para seu funcionamento, ressalvando o registro no órgão competente. Estabelece-se a regra da unicidade sindical, entre outras disposições que limitam tal liberdade.

Vê-se que a organização sindical do trabalhadores brasileiros é relativamente recente e cheia e percalços, além de contar com um importante ingrediente que lhe confere

[2] *A articulação de militares com empresários ligados ao grande capital nacional e estrangeiros, apoiada pelos latifundiários e políticos conservadores, se deu, entre outros objetivos, em torno da proposta de conter os avanços dos movimentos organizados de trabalhadores do campo e da cidade* (MATTOS, 203:49).

entraves que é a forte ingerência estatal em parte significativa de sua existência. Todavia, é de se destacar que foi precisamente a força da organização coletiva dos trabalhadores que proporcionou a conquistas de muitos direitos para estes.

O exame da atuação sindical no Brasil deve ser feito guiando-se pela disciplina do tema no plano internacional, e, nesse sentido é importante o estudo de Brito Filho (2017:86/89) sobre a visão da OIT a respeito da liberdade sindical, na perspectiva de sua relevância para o progresso e como proteção ao Direito Sindical. Para esse autor, o modelo de liberdade sindical preconizado pela OIT pode se resumir da seguinte forma:

> (...) devem ter, trabalhadores e empregadores, respeitados o ordenamento jurídico de cada país e as liberdades dos outros indivíduos e grupos, o direito de se reunirem, na forma que for de sua escolha, para solucionar os problemas próprios de sua atividade, buscando, por todos os meios lícios, uma vida diga e a melhoria de sua condição social (2017:89).

Ao direcionar sua análise para o modelo de liberdade sindical no Brasil, Brito Filho (2017:89/107) aduz que a partir Constituição Federal de 1988 este sofreu alterações significativas, contudo, ainda permaneceu com resquícios do corporativismo de 1930. Isso, todavia, não retira a importância das modificações inseridas pela Carta Constitucional vigente para a atuação do movimento sindical no Brasil.

É também no sentido da existência de uma liberdade sindical com limitações que Nascimento (2009) e Delgado (2014) desenvolvem suas apreciações sobre a forma como a Constituição Federal brasileira disciplinou a organização sindical em seu texto. Mereceu destaque tanto nas construções teóricas destes dois autores aqui citados quanto na de Brito Filho o fato do Brasil não haver ratificado a Convenção 87 da OIT, que define as linhas balizadoras da liberdade sindical. No instrumento normativo internacional tal liberdade é muito mais ampla do que a disciplina interna referente à matéria.

Para uma atuação eficiente e livre os sindicatos tiveram amparo constitucional e legal que propiciaram que suas funções, também legalmente estabelecidas, pudessem ser desenvolvidas.

2. A LEI 13.467 DE 2017 COMO EXPRESSÃO MAIOR DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

A ideia e as propostas de flexibilizar as normas que disciplinam as relações de trabalho no Brasil não são novas. Já se desenvolvem há algumas décadas, passando a

haver fortes investidas com a finalidade de relativização de direitos e de fragilização dos sindicatos na representação dos trabalhadores.

Diversos fenômenos econômicos, políticos e sociais que refletiram profundamente nas relações de trabalho e, de alguma forma, findaram por repercutir no Direito Individual e no Direito Coletivo do Trabalho.

Existem alguns fatores que normalmente são considerados determinantes nesse processo, tanto no âmbito interno como no internacional: implantação de políticas neoliberais, a globalização da economia, desemprego estrutural, as crises econômicas e os altos encargos sociais.

Ainda que tenha havido a edição de diversas normas tendentes a flexibilizar a legislação trabalhista na últimas décadas, como de fato houve[3], foi a partir da ascensão de Michel Temer à Presidência da República, em 31 de agosto 2016, que passou a haver maior investida de grupos empresariais, sindicatos patronais e também do Congresso Nacional para que se flexibilizasse ainda mais as leis que regem as relações de trabalho.

Os argumentos basilares utilizados foram os da modernização da legislação trabalhista – como se esta estivesse inalterada desde sua origem - e da geração de empregos. As mudanças pretendidas se concretizaram com a aprovação do Projeto de Lei nº 6.787/2016, de autoria do Poder Executivo – a denominada Reforma Trabalhista -, que se materializou no mundo jurídico através da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, publicada no Diário Oficial da União na data de 14/07/2017, tendo entrado em vigor em 11 de novembro de 2017.

As alterações havidas na legislação trabalhista, inseridas pela lei em questão, causarão inúmeras modificações nos contratos de trabalho em curso e naqueles vindouros. Precisamente por se tratar de norma nova é ainda difícil se fazer uma análise bem exata de todas as suas implicações. Todavia, há diversos aspectos que desde a fase de projeto já era possível se fazer um prognóstico de prejuízos enormes para a classe trabalhadora brasileira.

Ao se analisar a Lei 13.467/ 2017, ainda que superficialmente, verifica-se que ela foi pensada para propiciar a maximização de lucro na atividade produtiva, com o

[3] Exemplificativamente se pode citar: i) a Lei 4.923/65, 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 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 poderiam 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.

menor custo possível. Muito se propagou que não haveria retirada de direitos já conquistados, assertiva que não resiste a um exame precário do texto legal. É nesse sentido o que se extrai de diversos dispositivos atinentes a direitos individuais trabalhistas e também no que se refere à parte processual.

A Lei 13.467/17 trouxe disposições que claramente também vão na contramão de garantia das funções dos sindicatos e que minimizam sua capacidade de atuação. A pretexto de alterar os Direito do Trabalho para modernizá-lo, a norma em comento atinge de forma direta também o Direito Sindical, fragilizando os entes de representação dos trabalhadores ao mesmo tempo em que deles passa-se a exigir maior atuação, com a previsão de que o negociado prevalecerá sobre o legislado.

Presencia-se um momento histórico de fortes investidas contra direitos sociais, e a Lei 13.467/17 está inserida nesta dinâmica, mormente no que tange à fragilização dos sindicatos profissionais. A norma em questão, representa o ápice, até o momento, da concretização do fenômeno da flexibilização das leis trabalhistas em sua feição mais agressiva.

3. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADOS E DOS ACORDOS COLETIVOS SOBRE AS CONVENÇÕES

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, representado a negociação coletiva um importante instrumento de estruturação de um mercado de trabalho mais homogêneo, notadamente no pós Segunda Guerra Mundial[4].

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, condições de trabalho e diversos outros aspectos inerentes às relações de trabalho.

As alterações introduzidas pela reforma trabalhista situam a negociação coletiva em patamar de hierarquia superior à legislação[5], desconsiderando as imensas disparidades

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

[5] CLT - 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: (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017). (...);Art. 620. As condições estabelecidas

existente no movimento sindical, em que, se por um lado se tem sindicatos fortes e aptos a entabular negociações capazes a produzir efeitos positivos na vida dos trabalhadores; de outro, há parte significativa dos sindicatos de trabalhadores que não está suficientemente estruturada para atender essa demanda, o que certamente contribuirá para negociações precárias e negativas àqueles que labutam.

Consoante estudo realizado pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT da Universidade de Campinas, no qual são abordados diversos aspectos das mudanças introduzidas pela Lei 13.467/2017 nos Direitos Individual, Coletivo e Processual do Trabalho, a análise avaliação apresentada foi, em relação especificamente à matéria em questão, que

> No caso brasileiro, a negociação coletiva apresenta historicamente somente um papel complementar na regulamentação dos direitos, pois prevaleceu um modelo de relações de trabalho legislado misto, em que as definições das regras da relação de emprego foram construídas a partir do Estado. Muitas convenções e acordos coletivos, quando celebrados, apenas reiteram aquilo que está previsto em lei. A capacidade de se estabelecer direitos por meio da negociação coletiva é uma realidade apenas para a parcela do sindicalismo mais estruturado. Com o crescimento do emprego em setores com baixa tradição sindical e com o aprofundamento da fragmentação dos trabalhadores em diferentes categorias profissionais, as possibilidades de a negociação coletiva assegurar condições dignas de trabalho para o conjunto dos trabalhadores se reduz[6].

Conforme já mencionado, não se tem no Brasil um movimento sindical homogêneo, capaz de travar deliberações positivas para os trabalhadores em paridade de condições com o sindicato do setor econômico.

É necessário que se tenha clareza sobre a pluralidade de significações de sindicato, entendendo-o enquanto instituição em suas diferentes faces e superando a visão do sindicato no singular, preparado estrutural, econômica e juridicamente. Movimento sindical uniforme e qualificado não é a realidade brasileira.

Deve-se levar em conta a multiplicidade de formas de ações sindicais já que são diversas as modalidades de atuação dos sindicatos no país. Além disso, deve-se também considerar distintas formas de ação das centrais e das confederações sindicai, examinando sua participação, inclusive no processo de construção da Lei 13.467/17. Houve quem apoiasse o processo legislativo, todavia, também existiu quem discordasse e fizesse o

---

em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

[6] Ver Dossiê do CESIT sobre a Reforma Trabalhista, disponível em: http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf, pg. 57.

enfrentamento. Essa é uma reflexão necessária quando se avalia o modo como cada negociação coletiva pode se desenrolar Brasil a fora.

Certamente parte significativa do no negociado ficará aquém do legislado e só beneficiará o empregador. Desse modo, em conformidade com avaliação empreendida pelo CESIT:

> (...) joga-se para a negociação na perspectiva de que esta viabilize regras mais favoráveis às empresas e, consequentemente, 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[7].

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 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[8], retorna à cena em um "enxerto" inserido na MP 680, que institui o Plano de Proteção ao Emprego. O artigo, incorporado ao projeto que pretende converter em lei essa famigerada MP, altera a redação do 611 da CLT, para acrescentar parágrafos que autorizam a prevalência de condições estabelecidas em normas coletivas, em detrimento dos direitos mínimos contidos na CLT. Trata-se de nova e idêntica tentativa de afastar a aplicação da CLT aos trabalhadores. Agora, porém, diante de um cenário político hostil e predatório, que não tem hesitado em aprovar retrocessos sociais.
>
> 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. (...)
>
> Hoje é um dia de luto para o direito do trabalho. O projeto que pretende a instauração do "negociado sobre o legislado" foi aprovado na Comissão Especial da Câmara dos Deputados. Segue agora para o plenário. É preciso mobilização, sobretudo das entidades de classe que representam os trabalhadores brasileiros, para que o projeto seja definitivamente rejeitado. Estamos, uma vez mais, a um passo da institucionalização da barbárie[9].

Nascimento defende a prevalência da autonomia da vontade individual coletiva, fundamentando-se na ideia de garantia, entendendo que:

---

[7] Idem, pg. 58
[8] O texto foi publicado em 01 de outubro de 2015.
[9] Disponível em: https://www.anamatra.org.br/artigos/1107-o-negociado-sobre-o-legislado. Acesso em 15 de agosto de 2018.

> Uma dimensão da garantia, além da estatal, é a convencional, resultante dos instrumentos coletivos negociados entre os interlocutores sociais, fundada na autonomia da vontade coletiva e, por esse mesmo motivo, flexibilizável pelo mesmo mecanismo instituidor: a negociação coletiva.

É de se observar que a nova ordem hierárquica instituída pela Lei 13.467/17, de predominância do negociado sobre o legislado, privilegia a autonomia da vontade privada coletiva. Todavia, para que a vontade coletiva autonomamente tenha relevância são imprescindíveis 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 consequente enfraquecimento, para lhe dar uma falsa importância na mesa de negociação.

O que parece certo mesmo é que inexiste 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 da negociação e, certamente não será o dos trabalhadores.

A denominada reforma suprimiu o conceito de parte hipossuficiente, com a determinação de que o negociado prevalecerá sobre o legislado, ignorando a heterogeneidade existente entre os sindicatos.

Quaisquer alterações legislativas que tivessem o fim de disciplinar sobre direitos trabalhistas e que demandassem a participação sindical, como na situação em apreço, necessariamente deveriam antes averiguar como se encontrava a estrutural sindical e, se necessário - como certamente é o caso brasileiro -, proceder-se à devida reforma sindical, de modo a possibilitar a necessária liberdade e autonomia que as mudanças na legislação trabalhista pudessem vir a exigir, de modo que:

> Qualquer mudança na regulamentação trabalhista precisaria vir precedida de uma reforma sindical amplamente discutida e não de um remendo que tem a função de esvaziar as prerrogativas de representação dos trabalhadores, como ocorre com a legislação aprovada[10].

Tal não ocorreu, e, no contexto em que se deu a aprovação da Lei 13.467/17, de fato não ocorreria, já que essa lei visivelmente não tem por fim o benefício do trabalhador.

Nesse quadro, de sindicatos que gozam de uma liberdade limitada, de imensa heterogeneidade sindical, havendo sim sindicatos fortes, mas também uma forte fragmentação e desestruturação sindical, e com as fragilizações trazidas pela reforma trabalhista, a pergunta que se faz é: quais serão as reais possibilidades que terão os sindicatos profissionais de entabularem negociações que venham a expressar o seu papel

[10] Idem, pg. 62.

histórico de luta por conquista e manutenção de direitos e de melhores condições de trabalho para seus representados? De fato, a prevalência do negociado sobre o legislado é benéfica para a classe trabalhadora?

São questões para as quis ainda que não se tenha ainda uma resposta clara e precisa, já é possível prognosticar um cenário que não é agradável aos que laboram.

Não é que o negociado sobre o legislado seja condenável. O condenável é que isso seja feito sem parâmetros balizadores que levem em conta uma proteção mínima ao trabalhador. Aquilo que tradicionalmente se corporifica no princípio da norma mais favorável.

O que a Lei 13.467/17 introduziu no sistema normativo trabalhista foi um instrumento legal de sobreposição da vontade coletiva individual sobre a norma estatal, desonerando o Estado da obrigação de regular as relações privadas e de proteger aquele que é mais frágil na relação de trabalho.

Ante à conjuntura de um movimento sindical com muitas fragilidades estruturais, econômicas e jurídicas, conforme já se mencionou, parece claro que na mesa de negociação o trabalhadores têm muito mais a perder que a ganhar.

O direito à cidadania social pelo trabalho - e ao trabalho digno que nela deve estar inserido – está assegurado na Constituição Federal de 1988 como direito humano fundamental, além de também o ser em diversas normativas internacionais que o Estado brasileiro se obrigou a obedecer.

Na conjuntura atual de sindicatos fragilizados parece bastante oportuna e vantajosa ao setor empresarial a aprovação de uma legislação trabalhista que prime pelo acordado sobre o legislado e que ainda estabeleça a previsão de redução da capacidade operacional - ou de sustentabilidade mesmo -, dos sindicatos de trabalhadores. Nenhuma dessas alterações veio por acaso, tampouco a prioridade em sua elaboração foi a garantia de cidadania social aos trabalhadores. E ainda há informações oficiosas dando conta que a reforma aprovada ficou aquém do desejado pelos empresários brasileiros!

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho em todo o mundo foi forjado a partir de muita exploração, luta, sofrimento e também de intensa organização dos trabalhadores. No Brasil, apesar de tardio esse processo em razão de acontecimentos históricos apresentam-se, igualmente, todos os ingredientes aqui citados.

Contudo, diversos foram os acontecimentos econômicos, históricos e políticos havidos especialmente a partir da década de 1960 que tiveram repercussões diretas e profundas na organização do trabalho e em sua normatização, passando a haver manifesta necessidade de um ordenamento jurídico que, além da proteção ao trabalho e, em especial, ao trabalhador, também pudesse se adaptar a essas mutações vivenciadas pela sociedade contemporânea.

É precisamente neste cenário que nasce, em sede trabalhista, o fenômeno da flexibilização calcado na admissão de mecanismos capazes de romper com uma pretensa rigidez das regras trabalhistas, de modo a torná-las mais maleáveis frente à realidade experimentada na atualidade. Isso tem sido um acontecimento presente em diversos sistemas jurídicos ao redor do mundo.

No Brasil, ainda que já se esboçasse há algumas décadas esta tendência teve seu ápice de forma mais declarada por ocasião da elaboração da Constituição Federal de 1988, que passou a admitir que determinadas condições de trabalho fossem objeto de negociação coletiva por intermédio do ente sindical. Empregadores e empregados passaram a ter o poder de disciplinar algumas situações do contrato de trabalho que até então somente poderiam se dá pela ação legislativa do Estado.

Desta feita, a flexibilização afigura-se como uma matéria presente no Direito do Trabalho brasileiro. Nesse contexto, há que se trazer à reflexão, sobretudo, as repercussões que as mutações legislativas inseridas pela Lei 13.467/17 representarão em termos de atingimento da dignidade do trabalhador, tendo-se por baliza a Constituição Federal vigente. E, para além disso, é fundamental que se analise em que medida tais alterações atingirão a sociedade brasileira como um todo.

Com efeito, é de se concluir em relação à previsão de que a norma estatal é hierarquicamente inferior ao negociado por entes privados, que indubitavelmente há perda ou diminuição de direitos dos trabalhadores. Quem tem o poder de ditar as regras neste cenário é sempre o empregador.

É inaceitável que os direitos sociais sofram tamanho retrocesso em seu processo histórico de difícil conquista. Não cabe se admitir a hipótese de retroceder à condição odiosa da fase pré-moderna do século XIX, visto que o homem passou a ser titular de direitos fundamentais, irrenunciáveis e absolutamente indispensáveis a uma vida digna.

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

O Estado tem enorme responsabilidade no equacionamento das duas situação porque de um lado o Brasil amarga uma das maiores cargas tributárias do mundo e isso, por certo onera em muito as atividades produtivas; por outro lado, tem-se a força produtiva, representada pela maior parcela da sociedade e que não pode nem deve ser sacrificada em nome da não redução dos lucros de que detém os meios de produção, sejam eles de produtos e serviço.

Por fim, e não menos importante, é primordial o papel que desempenham - ou que deveriam desempenhar - os sindicatos profissionais nas reflexões sobre as mudanças das leis trabalhistas. É de fundamental importância que haja um despertar de tais forças para a sua relevância social nesse processo, tendo-se por base uma legítima, firme e integra atuação, 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 direitos, tendo-se por parâmetro a garantia do direito fundamental ao trabalho e à vida digna do obreiro.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Pedro Fassioni. **Capitalismo dependente e relações de no Brasil: 1889-1930.** São Paulo: Expressão Popular, 2012.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Limites da Flexibilização dos Direitos Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2008.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma Trabalhista: Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm/. Acesso em: julho 2017.

_____. D**ecreto-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/Del5452.htm/. Acesso em julho de 2017.

_____. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm/. Acesso em julho de 2017.

_____. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9601.htm/. Acesso em julho de 2017.

_____. **Lei nº 13.347 de 13 de julho de 2017 que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 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**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm/. Acesso em: julho de 2017.

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**. 4 ed. São Paulo, LTr, 2012.

_____. **Trabalho Decente: Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno**; 4 ed. São Paulo: LTr, 2016.

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.

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.

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.

DRUCK, Graça. **As reformas sindical e trabalhista no contexto da flexibilização do trabalho** In. Boletim da APUB, 2004.

_____. **Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical** em Caderno CRH. Salvador: Centro de Recursos Humanos, UFB; Nº 24/25, 1996.

_____. **Os Sindicatos, os Movimentos Sociais e o Governo Lula: Cooptação e Resistência.** OSAL, Observatório Social de América Latina (ano VI n. 19 jan. –abr. 2006). Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2006.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). **Reforma Trabalhista: Visão, Compreensão e Crítica.** São Paulo: LTr, 2017.

GALVÃO, Andréia. **Reforma Sindical: as Polêmicas por detrás dum Falso Consenso** In., Pucviva. São Paulo: PUC N° 23, Jan-Mar, 2005.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **O princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana e a Flexibilização da Legislação Trabalhista.** In. Revista de Direito

Constitucional e Internacional, n. 44, publicada pelo Instituto Brasileiro de Direito Constitucional. São Paulo: RT, jun.- set.2003.

GOMES, Maíra Neiva. **O Sindicato Reinventado: possibilidades de construção do sindicalismo no século XXI**. Belo Horizonte: RTM, 2016.

_____. **Reflexões sobre o Sindicalismo Contemporâneo: Estudos em homenagem a Marcos Marçal**. Belo Horizonte: RTM, 2011.

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

KREIN, José Dari, GIMENEZ Denis Maracci, SANTOS Anselmo Luis dos (Orgs.). **Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil.** Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

LEITE, Ivonaldo. **Movimentos sociais no Brasil de hoje.** Disponível em: http://www.ocomuneiro.com/nr01_11_movimentossociais.htm/. Acesso: 17 julho.2016.

LESBAUPIN, Ivo. **Movimentos sociais e o pós-Lula**. Entrevista especial Disponível em: http://www.ihuonline.unisinos.br/index.php?option=com_content&view=article&id=3137&secao=325/. Acesso em 27 de julho 2016.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista: Entenda Ponto por Ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. **Liberdade Sindical: Percursos e Desafios na História Constitucional Brasileira**. São Paulo: LTr, 2011.

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

MARTINS, Milton. **Sindicalismo e Relações Trabalhistas**. 3 ed., São Paulo: LTr, 1991.

MARTINS, Juliane Caravieri; BARBOSA, Luiz Barbosa; MONTAL, Zélia Maria Cardos (org.). **Reforma Trabalhista em Debate: Direito Individual e Coletivo e processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2009.

MATTOS, Marcelo Badaró. **O Sindicalismo no Brasil após 1930**. Rio de Janeiro: Jorge Zaha, 2003.

MORALES, Cláudio Rodrigues. **Manual Prático do Sindicalismo**. São Paulo: LTr, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6 Ed. São Paulo, Ltr, 2009

_____. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

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

PAULA, AEH. **A formação de um estado corporativo e o movimento sindical no pós-1930 no Brasil**. In: **A relação entre o Estado e os sindicatos sob uma perspectiva territorial** [online]. São Paulo: Editora UNESP, 2015, pp. 173-213. ISBN 978-85-68334-67-6. Available from SciELO Books <http://books.scielo.org>.

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

ROMITA, Arion Sayão. **Os Direitos Sociais na Constituição e Outros Estudos.** São Paulo: LTr, 1991.

_____. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **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 de agosto de 2018, 2015.

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.