

ANA PAULA DE CÁSSIA ASSIS MORAIS

**OS DESAFIOS NA FORMAÇÃO DE NORMAS COLETIVAS E DA  
REPRESENTAÇÃO SINDICAL COM A REFORMA TRABALHISTA LEI  
13.467/2017.**

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2022

ANA PAULA DE CÁSSIA ASSIS MORAIS

**OS DESAFIOS NA FORMAÇÃO DE NORMAS COLETIVAS E DA  
REPRESENTAÇÃO SINDICAL COM A REFORMA TRABALHISTA LEI  
13.467/2017.**

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de  
Curso da UniEvangélica, como exigência parcial  
para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob  
a orientação da Profa. Me. Evellyn Thiciane Macêdo  
Coelho Clemente.

ANÁPOLIS – 2022

ANA PAULA CÁSSIA DE ASSIS MORAIS

**OS DESAFIOS NA FORMAÇÃO DE NORMAS COLETIVAS E DA  
REPRESENTAÇÃO SINDICAL COM A REFORMA TRABALHISTA LEI  
13.467/2017.**

Anápolis, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022.

Banca Examinadora

---

---

## RESUMO

O presente estudo monográfico possui como enfoque temático os desafios na formação de normas coletivas e da representação sindical com a reforma trabalhista, tendo por objetivo geral analisar os desafios na formação de normas coletivas e da representação sindical com a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017). De forma específica, busca-se analisar a formação dos sindicatos no Brasil e os princípios que regem a estrutura sindical, tais como: a liberdade sindical e a unicidade sindical, garantidos pela Constituição Federal de 1988. Ainda, busca analisar a Reforma Trabalhista instituída sob a Lei nº 13.467/2017, realizando apontamentos positivos e negativos na formação de normas coletiva após sua entrada em vigor. A metodologia utilizada é de caráter bibliográfico, com estudo doutrinários, bem como de artigos digitais obtidos em plataformas jurídicas, bem como análise de documentos legais. Com o presente estudo, conclui-se que foram várias inovações trazidas pela Reforma Trabalhista. No âmbito das negociações coletivas, especificamente, foi possível auferir que a Lei nº 13.467/17, gerou incontáveis prejuízos às entidades sindicais, seja pelo fim da contribuição obrigatória ou por diversos outros pontos que atingiram diretamente a atuação destas organizações no país.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista, Norma Coletiva, Representação Sindical.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>01</b>
<b>CAPÍTULO I – AS NORMAS COLETIVAS</b> .....	<b>03</b>
1.1 Conceito .....	03
1.2 Evolução da organização sindical no Brasil .....	04
1.3 Conceito e finalidade das negociações coletiva.....	09
1.4 Convenção coletiva de trabalho.....	11
<b>CAPÍTULO II – A ESTRUTURA SINDICAL NO BRASIL</b> .....	<b>13</b>
2.1 A Importância do Sindicato no Direito do Trabalho para as garantias individuais e coletivas dos trabalhadores.....	13
2.2 A reforma trabalhista – Lei 13.467/2017 e as mudanças no instrumento de representação coletiva do trabalho.....	14
2.3 O enfraquecimento dos Sindicatos: mais representação e menos representatividade.....	17
<b>CAPÍTULO III – A APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA NAS NORMAS COLETIVA</b> .....	<b>23</b>
3.1 A Reforma Trabalhista e as modificações na seara coletiva .....	23
3.2 A Reforma Trabalhista e a Ultratividade da Norma.....	26
3.3 Aplicabilidade prática da Norma Coletiva.....	28
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>33</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>35</b>

## INTRODUÇÃO

Muito mais que uma simples mudança legislativa, a conhecida Reforma Trabalhista, que entrou em vigor no país em novembro de 2017, alterou as relações entre patrões e empregados, subvertendo a ordem protetiva que foi fruto de conquistas de trabalhadores no Brasil, e no mundo, ao longo de séculos.

De igual forma, este documentou deixou marcas contundentes na dinâmica sindical devido à alteração dos mecanismos de custeio e do enfraquecimento do poder de representação sindical, apesar da importância dos sindicatos na pactuação de normas coletivas.

Sendo assim, o presente estudo busca conhecer quais os novos desafios na formação de normas coletivas de trabalho e representação sindical a partir da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, fazendo uma análise constitucional e trabalhista sobre a importância dos sindicatos no direito coletivo do trabalho e demonstrando o impacto da Reforma Trabalhista nos sindicatos nacionais e como são aplicáveis as normas coletivas após sua entrada em vigor.

O presente estudo mostra-se relevante pois atua sob um tema primordial a todo cidadão brasileiro, qual seja, os direitos dos trabalhadores. Isto porque, sob o aspecto apresentado, a Reforma Trabalhista pode ocasionar a flexibilização de direitos trabalhistas, e a consequente precarização das condições laborais no país. Fato que não pode ser admitido pelo legislador interno por ser integralmente contrário aos valores do Estado Democrático de Direito.

Propõe-se, portanto, discorrer de forma pormenorizada acerca dos desafios na formação de normas coletivas e da representação sindical a partir da Reforma Trabalhista, positivada pela Lei nº13.467 de 2017.

Para isto, a presente pesquisa será realizada mediante uma abordagem qualitativa, por meio de uma pesquisa bibliográfica e documental que fará uma compilação dos assuntos mais relevantes á presente proposta. Englobando os mais diversos estudos já realizados acerca do tema, a pesquisa será embasada pelo uso de documentos escritos, como livros, periódicos, revistas, artigos, materiais online, entre outros, bem como, pelos entendimentos jurisprudenciais já firmados pelos tribunais superiores nacionais.

## **CAPÍTULO I – AS NORMAS COLETIVAS**

### **1.1 Conceito**

O surgimento das normas trabalhistas pode ser compreendido a partir da Revolução Industrial e conseqüente desenvolvimento do capitalismo. Estas normas tiveram origem em função da acentuada busca por formas e mecanismo de se proteger os trabalhadores dos abusos praticados pela classe empregadora (CASSAR, 2017).

O fim da escravidão, o desenvolvimento industrial, a imigração dos europeus para o Brasil e demais marcos históricos a serem observados, foram essenciais para evolução da seara laboral e conseqüente criação dos empregos remunerados. Essa nova realidade tornou imprescindível uma regulamentação, ainda que primária, das relações empregado-empregador no país (CASSAR, 2017).

Os principais pontos a serem regulamentados giravam em torno das excessivas jornadas de trabalho, baixos salários, ausência de segurança e de condições razoáveis do meio ambiente do trabalho, fato que comumente acarretava o adoecimento e morte dos trabalhadores em razão do desempenho de seus ofícios, da ampla utilização de mão de obra infantil, dentre outras situações (NASCIMENTO, 2017).

Essa precariedade na seara laboral tornou imprescindível o surgimento das primeiras leis trabalhistas e, posteriormente, do próprio Direito do Trabalho como um ramo específico das Ciências Jurídicas, a fim de extinguir ou diminuir os abusos

sofridos por trabalhadores (NASCIMENTO, 2017).

As normas coletivas, que são frutos das conquistas de direitos sociais dos trabalhadores, surge no cenário jurídico mundial tão somente no século XVIII, após a Revolução Industrial, quando os trabalhadores passaram a se organizar em associações (SANTOS, 2017).

Assim, para compreender o surgimento, a forma, as modalidades e as finalidades da norma coletiva no Brasil, é imprescindível pontuar o surgimento dos sindicatos, o nascimento e o trajeto evolutivo das negociações coletivas.

## **1.2 Evolução da organização sindical no Brasil**

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, as entidades sindicais nada mais são que “uma organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais” (2010, p. 1294).

Neste sentido, o autor preceitua que as “relações coletivas de trabalho são relações jurídicas que tem como sujeitos os sindicatos de trabalhadores e os sindicatos de empregadores ou grupos e como causa a defesa dos interesses coletivos dos membros desses grupos” (NASCIMENTO, 2017, p.1295). Fato que demonstra a sua inquestionável relevância no bojo do Direito do Trabalho no tocante às relações coletivas de trabalho.

O reconhecimento oficial dos Sindicatos no Brasil se deu pelo Decreto nº 19.770 de 19 de março de 1932, em um momento político que marcou a história trabalhista do país, qual seja, a Era Vargas. Acerca do surgimento das entidades sindicais, dispõe Álysson Scorsafava:

Desde a Era Vargas, o ordenamento jurídico organiza a representação coletiva dos trabalhadores e sua relação com os representados, empregadores ou entes coletivos de representação patronal com base em quatro princípios nucleares: unicidade na mesma base territorial, representação compulsória, critério de agregação por categoria, e, até a reforma trabalhista, custeio obrigatório (SCORSAFAVA, 2019, p.170).

No mesmo sentido do trecho acima narrado, o doutrinador Amauri Nascimento elenca cinco funções básicas apresentadas pelos sindicatos nacionais, quais sejam, a negociação, a assistência, a arrecadação, a corroboração com o estado e a representação (NASCIMENTO, 2017).

O Decreto nº 19.770/1932, conhecido como “Lei da Sindicalização”, regulamentou detalhadamente a organização sindical, ficando as bases que permanecem até os dias atuais e contando, por exemplo, com o princípio constitucional da unicidadesindical e com o reconhecimento do Ministério do Trabalho para seu regular funcionamento (SCORSAFAVA, 2019).

Não bastassem tais regulamentações, o referido decreto previa um número mínimo de sócios para a constituição dos sindicatos e proibiu a disseminação de atividades político-partidárias. Em seu artigo 7º, o Decreto, previu a capacidade de os sindicatos firmarem convenções ou contratos de trabalhos dos seus associados (BRASIL, 1932).

Eis que então nascia, formalmente, de forma infraconstitucional, o direito à negociação coletiva. Neste período os sindicatos ainda sofriam com a intervenção do Estado, uma vez que o mesmo tratou da regulamentação da atividade sindical justamente para que pudesse ter maior controle sobre ela. Além disso, deu ao sindicato a função de colaborador do Estado, marcando, dessa maneira, o corporativismo que permeava esta primeira fase do sindicalismo brasileiro (DELGADO, 2017).

Já em 1937, influenciada fortemente pelas declarações da *Carta de Lavoro* da Itália, a nova Constituição consagrou o sistema de unicidade sindical e estabeleceu o aumento do intervencionismo estatal, desestimulando as negociações coletivas ao exigir a submissão das normas coletivas à homologação da autoridade competente, no caso, o Ministério do Trabalho (DELGADO, 2017).

Pouco tempo depois, o Decreto-lei nº 2.377/1940 acabou por criar o imposto sindical, que foi mantido com o advento da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943. Essas medidas enfraqueceram consideravelmente a atuação dos

sindicatos, uma vez que, paralelamente, velaram na Era Vargas pela limitação de entrada de imigrantes no Brasil, assim como a obrigatoriedade de contratação de pelo menos 2/3 de brasileiros natos nas indústrias, o que retirava das entidades sindicais o convívio e o fortalecimento do movimento sindical até então trazidos pelos imigrantes europeus (NASCIMENTO, 2017).

Em 1946, a Constituição voltada para a redemocratização do Brasil trazia em seu seio o reconhecimento do direito de greve e estabelecia a liberdade de associação profissional ou sindical, recepcionando a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 (NASCIMENTO, 2017).

Marcando um movimento de avanços e retrocessos, a Constituição Federal de 1967 previa a possibilidade de o sindicato arrecadar contribuições para o custeio das suas atividades, contudo, tal outorga tinha a finalidade de impor aos sindicatos, naquele momento, uma postura muito mais assistencialista do que política ou reivindicatória, além de limitar o direito de greve, o proibiu nos serviços públicos e nas atividades essenciais. Era assim que o sindicato atuava como verdadeira *longa manus* do governo (ALVARENGA, 2015).

No plano coletivo, os sindicatos (que não precisavam da participação dos trabalhadores para acionar o Poder Judiciário) acabaram por assumir a posição de apenas comunicar aos trabalhadores qual seria seu reajuste salarial. Em outras palavras, as organizações sindicais estavam muito mais preocupadas com as reivindicações imediatas, fazendo perpetuar um histórico avesso a qualquer tipo de negociação entre as partes (CAMPOS, 2016).

Ainda que existisse o intervencionismo do Estado sobre os sindicatos, as negociações coletivas apenas ganharam corpo e preponderância diante do acentuado descumprimento das normas trabalhistas e da notória morosidade das demandas submetidas ao Poder Judiciário Trabalhista (CAMPOS, 2016).

Dentro desse propósito foi que a Constituição de 1988 manteve os traços da organização sindical instituída desde a Constituição de 1939 e que fora reafirmada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, além de mesclar elementos da

autonomia e liberdade sindicais (ALVARENGA, 2015).

Diante de todos esses movimentos, é que hoje pode-se identificar a tentativa pela garantia da liberdade sindical estatuída inclusive pela Convenção da Organização Internacional de Trabalho (OIT). Porém, é preciso ter algumas ressalvas, pois o sindicalismo oficialista, assistencialista ou corporativista jamais desapareceram de fato. Com o processo de redemocratização e diante da luta contra o regime militar, o novo sindicalismo, aproveitando-se deste cenário político social, passa a confrontar o Estado e a organizar suas forças a fim de negociar em pé de igualdade com a classe patronal (ALVARENGA, 2015).

No entanto, o que ficou conhecido como novo sindicalismo a partir dos anos de 1970, registrou maior adesão de trabalhadores do século XX, chegando a atingir 1 (um) a cada 3 (três) trabalhadores com emprego formal no país e possibilitou o surgimento de novos sindicatos e a intensificação e o crescimento das negociações coletivas (ALVARENGA, 2015).

Ademais, vale ressaltar que entre 1978 e 1988 surge não apenas o novo sindicalismo, mas a partir dele eclodem importantes movimentos grevistas no país. Como resultado disso, surgem as primeiras negociações coletivas diretas entre empregados e empregadores representados pelos respectivos sindicatos (MANUS, 2001).

Não obstante o momento de retomada do movimento sindical, surgem as primeiras centrais sindicais. Além dos sindicatos, constituídos em suas bases territoriais nunca inferiores a 1 (um) município, o artigo 533 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece o sistema vertical sindical (piramidal), sendo: a federação, com competência estadual, organizada a partir de pelo menos 5 (cinco) sindicatos; confederação, organizada a partir da existência de pelo menos 3 (três) federações no território nacional, estando o sistema sindical brasileiro pautado no chamado confederativo e previsto no artigo 8º, IV, da CF/88 (BRASIL, 1988).

Mesmo com a criação das principais Centrais Sindicais nos anos 1980 e 1990, não foram contempladas no sistema confederativo, mas ganharam

reconhecimento formal no governo do então presidente Luís Inácio Lula da Silva, por meio da Lei nº 11.648/2008, que inclusive destinou 10% (dez por cento) da então contribuição sindical obrigatória às centrais, contra 5% destinado às confederações (ALVARENGA, 2015).

Na prática, as centrais sindicais tornaram-se verdadeiros centros de organização e coordenação dos sindicatos a elas filiados, e têm como traço marcante a ideologia própria que determina o perfil dos filiados e que as distingue uma das outras. Atualmente, são 14 centrais sindicais em atividade no país (ANTUNES, 2008).

O artigo 511 da CLT determina a categoria profissional a partir da categoria econômica, no entanto, ao longo dos últimos anos, a dissociação de categoria concentrada com vistas à constituição de um sindicato mais específico, ou de menor abrangência territorial, prevista no artigo 571 do mesmo diploma legal, ocasionou o aumento preponderante do número de registros sindicais concedidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego nos últimos anos (BRASIL, 1943).

Ao contrário do que se poderia pensar, com o elevado crescimento de novas entidades sindicais que obtêm registro formal (cerca de 250 ao mês), o número de empregados sindicalizados mostra-se cada vez menor (ALVARENGA, 2015).

Segundo algumas das hipóteses levantadas pelos autores Paulo Antunese Pedro Carlos de Carvalho (2008), a principal causa da crise no sindicalismo pode ter ligação com a globalização, pois com a abertura de mercados houve o aumento da concorrência, maior fluidez financeira e diminuição da margem de benefícios dos trabalhadores, assim como a introdução de novas tecnologias que resultam em maior descentralização das organizações e maior complexidade no atendimento das demandas a serem suportadas pelos sindicatos.

Certamente que o acentuado índice de desemprego, de deslocamento das indústrias e o redimensionamento das empresas trazido pelos períodos de crise econômica, bem como a crescente onda de terceirização das atividades (hoje plenamente regulamentada pela Lei nº13.467/2017) propicia cada vez mais o esvaziamento dos sindicatos, o que gera uma queda significativa de trabalhadores

sindicalizados e, conseqüentemente, cada vez menos representatividade, levando as entidades sindicais aos Tribunais Regionais do Trabalho, por meio dos dissídios coletivos (ANTUNES, 2008).

Após a necessária investigação do percurso histórico do surgimento ao desenvolvimento do sindicato, de suas atribuições e de sua atividade central, a de negociar coletivamente em nome de sua categoria, faz-se imprescindível compreender a finalidade da negociação coletiva e como essa se desdobra, em especial sob a ótica da Lei nº 13.467, que entrou em vigor em 11/11/2017.

### **1.3 Conceito e finalidade das negociações coletivas**

A negociação coletiva, como sistema de decisão pela via da auto composição, é definida como um processo direcionado ao entendimento de comum acordo entre os interessados, ou seja, é um método voltado para a administração de conflitos (SCHIAVI, 2017).

No plano internacional, a negociação coletiva está regulada pelas Convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Brasil, respectivamente em 18/11/1952 e 10/07/1992. A Convenção 154 Art. 2 da OIT (1981) cujo objeto é justamente o fomento à negociação coletiva, define que:

A expressão ' negociação coletiva 'compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Em verdade, a negociação coletiva comporta o entendimento entre as partes, mesmo que não alcance um "acordo". Assim, o objetivo da negociação é o consenso ou o acordo pela via da autocomposição, a fim de que as partes envolvidas supram conflitos por meio do diálogo, que culmina em uma complementação legislativa, exteriorizada pelas convenções e acordos coletivos que servem, inclusive, de base para as futuras negociações (AROUCA, 2001).

Portanto, não se pode olvidar que a negociação coletiva é também um sistema de produção normativa, por via direta, com vistas à auto determinação coletiva e à auto tutela (ou por efeitos indiretos) na sua função integrativa ou derogatória de normas (AROUCA, 2001).

Pedro Paulo Teixeira Manus (2001, p.107) define negociação coletiva como sendo o poder conferido às entidades sindicais de se auto-organizarem e auto regulamentarem “produzindo normas que regulam as relações atinentes à vida sindical, às relações individuais e coletivas de trabalho entre trabalhadores e empregadores”.

Para José Carlos Arouca (2001, p.112):

A negociação coletiva é o procedimento de tratativas entre um ou mais sindicatos de trabalhadores de um lado, e de outro, um ou mais sindicatos de empregadores ou uma ou mais empresas com o propósito de conciliar o trabalho e o capital a partir das reivindicações de um e outro destinadas a completar as relações de trabalho no âmbito das respectivas representações ou dos contratos de trabalho.

Por meio dos diversos conceitos estudados acerca da negociação coletiva, tem-se então que sua principal função é a solução de conflitos coletivos existentes, de forma melhor aceita entre os ‘litigantes, uma vez que o resultado da negociação reflete invariavelmente a vontade e as concessões das partes (DELGADO, 2017).

Como objeto precípua das negociações coletivas, temos: a criação, modificação ou manutenção das condições de trabalho por meio de instrumentos normativos, quais sejam: o acordo e a convenção coletiva de trabalho (DELGADO, 2017).

Sendo gerida como uma forma de autocomposição de conflitos, ou seja, que comporta no esforço das partes em estabelecer, de modo consensual, um ajuste/acordo, a solução é alcançada por três modos, definidos por Maurício Godinho Delgado (2017) como Renúncia, Aceitação ou Resignação e Transação.

A renúncia “consiste no abandono por uma das partes do benefício ou vantagem que pretenda em favor de outrem; Aceitação ou resignação: quando uma

das partes cede ao interesse da outra; Transação: quando as partes fazem concessões recíprocas” (DELGADO, 2017, p 189).

Para Enoque Ribeiro dos Santos (2016, p. 112), o resultado das negociações coletivas, o que de fato exprime seu principal objeto, é que:

Na pluralidade de ordenamentos e na coexistência de todos eles no âmbito do ordenamento jurídico estatal, o produto da negociação coletiva traz algo de totalmente original e heterônomo. De um lado, temos as criações jurídicas unilaterais – a lei, como ato de criação legislativa do Estado e, em outro extremo, como ordenamento jurídico privado, o regulamento de empresa. A negociação coletiva nunca poderia ser unilateral: ela só existe na bilateralidade. A sua originalidade manifesta-se pela capacidade de delimitar e influenciar os contratos individuais de trabalho, de associados e de não associados, com eficácia ‘erga omnes’, por meio de seus efeitos normativos, funcionando, além disso, como fator de equilíbrio e de convergência de interesses nas relações de trabalho, inclusive complementando e incorporando novos direitos sociais à legislação trabalhista.

Desse modo, a negociação coletiva expressa, levando em conta os sujeitos envolvidos e as pretensões das categorias profissionais e econômicas, deve ser instituída com o objetivo de estabelecer normas suplementares àquelas previstas em lei, ou com o intuito de estabelecer normas que preencham um vazio legislativo, assim como o estabelecimento de normas que atendam as peculiaridades não apenas de uma categoria, mas de uma determinada região, de uma empresa, ou de empresas de um determinado seguimento econômico.

#### **1.4 Convenção coletiva de trabalho**

O Decreto 19.770/31 em seu artigo 7º trouxe pela primeira vez ao ordenamento pátrio a expressão firmar convenção coletiva. Por meio da convenção coletiva de trabalho, a organização sindical tomava forma e o direito coletivo assumiu o lugar de destaque, superando os direitos individuais, para impor direitos e deveres às partes enquanto grupos – de um lado, o patrão-classe e de outro, a operária-classe (ALVARENGA, 2015).

O artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho conceitua convenção e acordo coletivo de trabalho, porquanto, tem-se que a Convenção coletiva de Trabalho

é instrumento celebrado entre entes sindicais das categorias profissional e econômica, enquanto que o acordo coletivo de trabalho é o instrumento firmado entre sindicato profissional com uma ou mais empresas de uma determinada categoria econômica (BRASIL, 1943).

Em linhas gerais, a convenção coletiva obriga a todos da categoria econômica a aplicarem suas cláusulas aos seus empregados, independente de terem participado ativamente do processo negocial. O ajuste é normativo, pois cria normas e condições de trabalho que solucionam ou pacificam as relações de trabalho. Por fim, suas normas são abstratas, gerais e indeterminadas, porque atingem um grupo indeterminado de trabalhadores e empregadores (NASCIMENTO, 2017).

Quanto ao prazo de duração, o novo § 3º do artigo 614 da CLT prevê que a duração será de no máximo 2 (dois) anos (BRASIL, 1943). Nas lições de Arnaldo Sussekind (2005, p 15):

As cláusulas normativas constituem o principal objetivo da negociação coletiva e o núcleo essencial do diploma que a formaliza; correspondem a fontes formais do direito, incorporando-se aos contratos individuais dos trabalhadores, que durante sua vigência, forem empregados da empresa à qual se aplicar a convenção ou acordo coletivo.

Para o mencionado autor, as normas coletivas têm figura *sui generis*, por um lado normativa e por outro, de contrato. Eis, então, o papel que a convenção coletiva até então vinha representando aos trabalhadores, em especial, antes do advento da Reforma Trabalhista.

Como seravisto adiante, o acordo coletivo assumiu o lugar de destaque, dada sua atual prevalência sobre a convenção coletiva.

## **CAPÍTULO II—A ESTRUTURA SINDICAL NO BRASIL**

### **2.1 A Importância do Sindicato no Direito do Trabalho para as garantias individuais e coletivas dos trabalhadores**

Os sindicatos nada mais são do que associações que atuam na representação coletiva de uma determinada classe de empregados e/ou empregadores, buscando o efetivo equilíbrio na relação de emprego, enquanto o Estado se posiciona como mediador e protetor dos direitos adquiridos nessas negociações (SCHIAVI, 2017).

A relevância das entidades sindicais no Direito do Trabalho é evidenciada a partir dos artigos 513 e 514 da Consolidação das Leis Trabalhista, que demonstram a efetiva atuação dos sindicatos tanto em questões relacionadas à representatividade das categorias em negociações coletivas e proteção dos trabalhadores, quanto na prestação de serviços à comunidade na qual encontra-se inseridos (SCHIAVI, 2017).

A Convenção das Leis Trabalhistas define as Convenções Coletivas de Trabalho em seu art. 611 como sendo o “acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho” (BRASIL, 1943).

Neste aspecto, referido acordo possui natureza obrigatória, ou seja, acaba vinculando os sindicatos que representam ambas as partes na negociação, que podem dispor sobre base salarial, condição de trabalho, direito e dever dos envolvidos, dentre outras questões (DELGADO, 2016).

Outro ponto de importante atuação sindical são os Acordos Coletivos do Trabalho. Segundo o inciso I do artigo 611 da CLT:

É facultado aos Sindicatos representativos de categorias celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho (BRASIL, 1943).

Os acordos possuem caráter facultativo, ou seja, não se presume a necessidade de uma representação sindical, bastando assegurar o equilíbrio destas negociações entre os envolvidos, zelando pela justa e isonômica negociação (SHIAVI, 2017).

A partir do exposto é possível perceber que as entidades sindicais possuem relevante papel na representação de uma determinada categoria, sendo indispensável à garantia de uma distribuição de ônus e bônus mais isonômica entre os envolvidos e pela efetividade de negociações justas e condições dignas de trabalho.

## **2.2 A reforma trabalhista – Lei 13.467/2017 e as mudanças no instrumento de representação coletiva do trabalho**

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, uma das funções básicas e norteadoras da ação sindical no Brasil restou extinta, visto que com a Reforma Trabalhista “a compulsoriedade da contribuição sindical foi abolida e ela passou a depender de autorização prévia e expressa dos integrantes da categoria profissional para ser descontada em folha” (SCORSAFAVA, 2019, p.169).

Nas palavras de Homero Silva, “a Lei nº 13.467/17 alterou diversos dispositivos do Título V da Consolidação das Leis do Trabalho com o fito de transmutar em meramente voluntária a contribuição sindical obrigatória existente desde os anos 1940 no sindicalismo brasileiro” (2017, p.398).

A suspensão da obrigatoriedade de prestação contributiva sindical é uma tentativa clara de enfraquecer o sindicalismo no país. Sendo assim, a Reforma Trabalhista ao tornar facultativa a contribuição sindical e eliminar a atividade

fiscalizadora dos sindicatos na rescisão dos contratos individuais, foi tida até mesmo como inconstitucional por, supostamente, prejudicar o acesso à justiça do trabalho.

Ou seja:

Em suma, todas essas restrições ao acesso à justiça por parte dos trabalhadores, individualmente ou coletivamente considerados, além de por parte dos próprios sindicatos, somadas à indissimulável descaracterização do processo do trabalho e da Justiça do Trabalho como instrumentos de efetivação da ordem jurídica trabalhista, aprofundam os retrocessos brandidos pela nova lei nos planos do Direito Individual do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho. Ora, se o patamar civilizatório mínimo de direitos individuais e sociais trabalhistas assegurado pela Constituição da República e pelas normas internacionais ratificadas, além de pela legislação heterônoma estatal até então vigente, foi radicalmente rebaixado pela nova Lei de Reforma Trabalhista, as suas mudanças de caráter processual buscam arquitetar um cenário de inviabilização de correção de perdas sociais, econômicas e jurídicas por intermédio da cidadania processual democrática. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 57)

Outra mudança preocupante ocasionada pela Reforma Trabalhista de 2017 ao instrumento de representação coletiva do trabalho se deu na seara dos acordos coletivos.

Segundo Silva (2017) os acordos coletivos possuem como diferencial a atuação em situações fáticas concretas. Ou seja, são buscados por uma ou mais empresas que intencionam o serviço sindical de categorias profissionais que possam regulamentar suas particularidades.

Assim, os acordos irão estabelecer normas concretas sobre temas que não se encontram normatizados em convenções coletivas, ponde ser mais ou menos benéficos aos trabalhadores, desde que obedecidos os parâmetros atualmente dispostos nos artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (SILVA, 2017).

Neste ponto é importante mencionar que anteriormente da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, os acordos coletivos possuíam apenas caráter de suplementação às convenções coletivas, podendo estabelecer, além das particularidades da empresa regida, preceitos que fossem mais benéficos do que os previstos em convenções (SCHIAVI, 2017).

No entanto, com o advento da Lei nº 13.467, também denominada 'Reforma

Trabalhista', o artigo 620 da CLT passou a conferir prevalência das condições estabelecidas nos acordos coletivos em detrimento daquelas que são previstas em convenções, devendo, da mesma forma, observar as indicações e vedações dos constantes nos artigos 611-A e 611-B da CLT (DELGADO, 2017).

Desta forma, é possível observar, daqui em diante, o esvaziamento de algumas convenções coletivas, para que nestas constem garantias e direitos mínimos alcançados ao longo do tempo pelas categorias e para que os Acordos Coletivos passem a tomar lugar de destaque nas negociações coletivas anuais (SANTOS, 2017)

Ademais, se faz significativo lembrar que o novo artigo 611-A da CLT dispõe sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que observadas as indicações deste artigo e também as vedações do 611-B do diploma celetista (SANTOS, 2017).

Deste modo, observa-se que o 'negociado sobre o legislado', se reveste da segurança jurídica necessária também para as empresas que celebram acordos coletivos, de modo que a substituição, supressão ou criação de direitos não previstos em convenção coletiva, devem não apenas respeitar as disposições dos artigos 611-A e 611-B da CLT (NASCIMENTO, 2017).

No mais, há que se mencionar a grande incidência de segurança jurídica que encampou a norma, quando se inseriu o texto da reforma a impossibilidade de nulidade da norma coletiva em ações individuais, sem qualquer participação do sindicato subscritor, matéria recorrente nos julgados anteriores à reforma trabalhista.

### **2.3 O enfraquecimento dos Sindicatos: mais representação e menos representatividade**

É possível auferir, mediante o exposto, que a Reforma Trabalhista acabou por retirar algumas prerrogativas das entidades sindicais, como sua efetiva participação na rescisão contratual, a obrigatoriedade da contribuição sindical e sua participação na negociação de determinados direitos, visto o incentivo as negociações

diretas entre empregado e empregador.

Sendo assim, a Reforma ataca os sindicatos e a sua representatividade dos trabalhadores, claramente aumentando o alcance dos poderes negociais do sindicato, ao mesmo tempo em que, reduz seus recursos indispensáveis à sobrevivência e ainda permite a negociação direta e individual entre empregado e empregador, de modo similar ao que pode ser negociado pelo próprio sindicato (SANTOS, 2017).

A reforma aumenta o poder negocial do sindicato, por exemplo, ao conferir a quitação geral do contrato de trabalho no plano de demissão voluntária celebrado por meio de negociação coletiva (art. 477-A); da mesma forma, quando permite a quitação anual das obrigações trabalhistas (art. 507-B) e quando assegura a prevalência da negociação coletiva sobre a lei, em relação à extensa gama de direitos indicados no artigo 611-A (SANTOS, 2017).

Para melhor esclarecimento, vale lembrar ao leitor de que, atualmente, o sindicato pode homologar acordos ou pagamentos com eficácia liberatória, mas apenas em relação às parcelas que estejam especificadas. A eficácia geral, alcançando todas as parcelas do extinto contrato de trabalho, só é possível quando se trata de acordo em juízo (DELGADO, 2017).

Com efeito, na homologação da rescisão contratual (prevista revogado § 1º do artigo 477), entende o TST (Súmula n. 330) que, não havendo ressalva, estarão quitadas as parcelas que estejam especificadas no termo de rescisão, não sendo válida a quitação genérica, que seja referente a todas as parcelas do extinto contrato de trabalho (DELGADO, 2017).

Da mesma forma, no Programa de Demissão Incentivada, valerá a quitação de todas as parcelas que tenham sido discriminadas no recibo de quitação, não sendo válida a quitação com esse caráter amplo e geral, relativa a todas as parcelas do extinto contrato de trabalho, como consta da OJ n. 270 da SDI-1 do TST (NASCIMENTO, 2017).

Apenas na hipótese de acordo celebrado em juízo é que se mostra válida e tem eficácia liberatória geral essa quitação de todas as parcelas do extinto contrato de trabalho, ou seja, sem que seja feita a especificação, como se depreende da OJ n. 132 da SDI-II do TST, que aponta que uma nova ação, relativa às parcelas do contrato onde houve essa quitação geral, violaria a coisa julgada (NASCIMENTO, 2017).

Como se vê, a modificação, nesse particular, passa a ser bastante acentuada, pois passa a ser admitida a possibilidade de quitação genérica e com eficácia liberatória geral.

Por outro lado, a contribuição sindical, principal fonte de custeio das despesas sindicais, passa a ser facultativa, ou seja, só poderá ser descontada do trabalhador se este previamente a autorizar, como passam adispor os artigos 578 e 579 da CLT (SCHIAVI, 2017).

Em outro ângulo de abordagem, o trabalhador passa a ter o “poder” de negociar diretamente com o empregador nos mais diversos aspectos, inclusive com possibilidade de atuação idêntica à do próprio sindicato em alguns casos.

Assim, por exemplo, o empregado poderá ajustar o banco de horas (art. 59, § 5º), a jornada 12 X 36 (art. 59-A), poderá firmar sozinho a rescisão contratual, independentemente do tempo de serviço na empresa (revogação do § 1º do art. 477) etc (SCHIAVI, 2017).

Historicamente os sindicatos surgiram e funcionaram como um anteparo de proteção aos trabalhadores, interpondo-se com maior força e poder de barganha entre os mesmos e os empregadores. Em outras palavras, o sindicato tem força para negociar onde o empregado, de modo individual, simplesmente cede a vontade do empregados (SCHIAVI, 2017).

Sendo assim, a reforma ataca principalmente essa barreira de proteção, pois cuida claramente do enfraquecimento dos sindicatos, ao mesmo tempo em que lhes atribua possibilidade de maior liberação do empregador em relação às suas obrigações.

É bem verdade que o empregado de hoje, em regra, tem informações suficientes sobre seus direitos e tem maior acesso à informação, não mais podendo ser classificado como ingênuo ou desconhecedor de seus direitos, pelo menos os básicos e inerentes a todos os trabalhadores. Ora, mas em qual medida isso lhe confere força para negociar de igual para igual com o empregador?

De modo mais direto, a representatividade pelos sindicatos, infelizmente é permeada por muitos sindicatos que não cumprem o seu papel e que apenas buscam se eternizar nos cargos de direção sindical, tenderá a ficar ainda pior, com a clara tendência de prevalência dos interesses de tais sindicalistas sobre os interesses da classe que deveriam representar (DELGADO, 2017).

Ao contrário do que possa ter parecido, não há oposição contra o fim da contribuição sindical obrigatória. Muito pelo contrário, é certo que o dinheiro fácil deixou muitos sindicatos (na verdade, a imensa maioria) acomodados com a situação, pois o associado (e a taxa por ele paga) se tornou desnecessário, eis que o grosso do dinheiro vinha do imposto sindical, essa contribuição obrigatória de um dia de salário (DELGADO, 2017).

Entende-se, de fato que o sindicato precisa ser estimulado a 'mostrar serviço', para que possa atrair associados e sobreviver das taxas mensalmente por eles pagas, e esse estímulo andou um tanto quanto ausente, ao longo dessas décadas de dinheiro fácil, oriundo da contribuição sindical (DELGADO, 2017).

Agora, é necessário fazer o caminho inverso, e para isso será preciso tempo para que os sindicatos se reestruturem e possam sair à luta, mostrando serviço para os integrantes da categoria e mostrando que efetivamente existe vantagem em ser associado à entidade sindical. Além do mais, a acomodação que se viu foi da direção do sindicato, e não se mostra coerente fazer com que toda a categoria pague por isso (SILVA, 2017).

Enfim, o fato é que deixou o legislador de observar (e o fez de modo claramente intencional) que seria essencial um período de transição e a adoção de

regras que permitissem a sobrevivência dos sindicatos efetivamente voltados para a representação e a proteção dos trabalhadores (SILVA, 2017).

Dentre essas regras, parece que seria essencial o fim da unicidade sindical, para que fosse possível a criação de sindicatos fortes e efetivamente representativos da categoria.

Mas ainda há uma outra questão, é a que se refere à Comissão de Representantes, prevista nos artigos 510-A e seguintes, da CLT alterada. Estabelece o mencionado dispositivo: “Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores” (BRASIL, 1943).

Não se trata, exatamente, de uma novidade, uma vez que já existe a previsão dessa representação, como se pode observar no artigo 11 da Constituição Federal. A questão não é a novidade em si. O grande problema a ser vislumbrado é que a Lei claramente buscou afastar a participação do sindicato da formação dessa Comissão de Representantes (SANTOS, 2017).

Primeiro, porque nem o menciona na composição da Comissão, limitando-se a quantificar o número de empregados; segundo, porque, de modo expresso, afasta qualquer participação da entidade sindical das eleições dos seus integrantes, como se observa no artigo 510-C, § 1º (SANTOS, 2018).

Mas aí vem o seguinte questionamento: não foi ao sindicato que a Constituição Federal atribuiu o papel de representação da categoria?

É o que parece, pelo que se vê nos incisos II e III do artigo 8º do Texto Maior, que, de modo expresso, apontam que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (BRASIL, 1988) e ainda acrescentam ser “vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial” (BRASIL, 1988).

Ora, mas, se ao sindicato cabe a representação da categoria, como pode ser possível, então, que, para a formação de uma comissão de representantes, a lei exclua de modo explícito a participação dos sindicatos?

E, ainda mais, novamente em relação ao inciso III, também cabe indagar uma questão bastante óbvia. Ora, a Constituição Federal atribuiu ao sindicato a defesa dos interesses e direitos de toda a categoria, e não apenas em relação aos associados.

Assim, quando o sindicato celebra uma Convenção Coletiva de Trabalho, está negociando em nome de toda a categoria, e associados ou não do sindicato serão beneficiados, por exemplo, com o reajuste salarial obtido (SILVA, 2017).

Pois bem, o associado paga a taxa mensal do sindicato, e isso serve para o custeio dos gastos da entidade sindical; mas, e o não associado? Este pagava, até aqui, a contribuição sindical obrigatória, um dia de salário em cada ano, mas agora nada mais pagará.

Ora, essa contribuição sindical obrigatória servia para o custeio das despesas do sindicato, a manutenção de uma sede, a contratação de advogados, eventuais deslocamentos dos dirigentes, montagem de uma estrutura de greve ou de uma assembleia geral etc (SILVA, 2017).

Pois bem, como funcionará, doravante, esse custeio? Ou será que o legislador foi ingênuo ao ponto de achar que o sindicato poderá funcionar sem qualquer fonte de renda para pagar as necessárias e evidentes despesas que precisa suportar?

Enfim, a situação exige, com a máxima urgência, a reforma sindical há tanto tempo necessária, para que o sindicato exerça não apenas a representação, mas também a efetiva representatividade da categoria.

De outro modo, mostra-se necessária a atuação enérgica do Poder Judiciário, para que a reforma, notadamente no que se refere à clara agressão ao

sindicato enquanto representante da categoria, seja reduzida à conformidade com os dizeres constitucionais.

## **CAPÍTULO III– A APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA NAS NORMAS COLETIVAS**

### **3.1 A Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017 e as modificações na seara coletiva**

A partir da entrada em vigor da Constituição Federal brasileira de 1988, responsável por ampliar as condições de contratação e aperfeiçoar a gestão trabalhista, as negociações coletivas passaram a ser utilizadas como instrumento garantidos da democratização trabalhista (DELGADO.; DELGADO, 2017).

A nova Carta Magna nacional tornou-se responsável por ditar as condições adequadas de vida e trabalho do empregado brasileiro (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2017). Discorrendo acerca das principais elementos de composição do Direito do Trabalho, e da impressindibilidade em se observar os ditames constitucionais em sua concretização Matheus Mastini dispõe:

A negociação coletiva é uma modalidade de autocomposição encontrada no Direito do Trabalho em que haverá a solução de conflitos trabalhistas mediante a instrumentalização de acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, possui, portanto, o objetivo criar regras e diretrizes que serão utilizadas no ambiente de trabalho para uma determinada categoria, desde que essas sigam os princípios constitucionais e os princípios que regem a Consolidação das Leis do Trabalho (MASTINI, 2020, online).

Maurício Delgado (2016) ressalta a importância de se diferenciar a convenção coletiva do acordo coletivo de trabalho. Segundo o autor, o acordo coletivo tem como partes o sindicato de determinada categoria profissional e as empresas que desejarem participar do acordo, já na convenção coletiva devem figurar como partes

ao menos um sindicato dos empregados e um dos empregadores, tomando decisões de maior abrangência.

Antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, a CLT dispunha que as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, deveriam prevalecer sobre as estipuladas em acordo (DELGADO, 2016).

No entanto, a Reforma Trabalhista alterou referido dispositivo, normatizando que "as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho" (BRASIL, 2017, *online*).

Além desta prevalência dos acordos sob as convenções, a Reforma Trabalhista também estabeleceu e conferiu vastos poderes à expressão 'o acordado sob o legislado' (DELGAGO, 2016).

Isto é, conforme disposto no art.611-A, incluído na Consolidação das Leis Trabalhistas pela Lei nº 13.467/17, as convenções e os acordos coletivos terão prevalência sobre a lei quando dispuserem acerca de:

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 superior a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 2017).

Apesar desta vasta abrangência de direitos que podem ser negociados por convenção ou acordo, gozando de prevalência sobre a lei, a Reforma Trabalhista enumera, também, os direitos dos trabalhadores que não podem ser objetos de negociações ou acordos coletivos, visto que por serem considerados assuntos de

patamar civilizatório mínimo em favor dos trabalhadores, gozam de ampla e maior proteção (DELGADO, 2016).

Conforme estabelece o art. 611-B, são direitos trabalhistas não passíveis de supressão ou redução mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, os seguintes temas:

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 (BRASIL, 2017).

Nota-se, portanto, que diversas foram as modificações na seara coletiva proporcionadas pela entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, vulgo Reforma Trabalhista. Faz-se relevante mencionar de forma pormenorizada um outro ponto que sofreu consideráveis alterações por este diploma legal, qual seja, a ultratividade da norma.

### **3.2 A Reforma Trabalhista e a Ultratividade da Norma**

Antes de adentrar no estudo das mudanças ocasionadas pela Reforma Trabalhista à ultratividade das normas laborais, é indispensável conceitua-la. Segundo Delgado (2016), a ultratividade é fundada no ideal que propõe a continuação de vigência da uma norma, mesmo após esgotado o seu prazo.

[

Na seara trabalhista, a ultratividade “diz respeito ao entendimento de que as cláusulas negociadas, por acordo ou convenção coletiva, integram os contratos de trabalho dos empregados até que outra negociação coletiva expressamente a suprima, modifique ou altere” (CRIVELARI; PADOVEZE, 2021, *online*).

Desta forma, a ultratividade das normas se concretiza em um importante princípio na seara trabalhista. Nas palavras de Lucas Montovani:

Tal princípio é originário do Direito Penal, mas foi analogicamente aplicado na Justiça do Trabalho. Desse modo, estabeleceu-se que as cláusulas negociadas entre as partes se incorporam ao contrato individual de trabalho mesmo após o término do prazo estipulado no acordo ou convenção coletiva (2020, *online*).

Ocorre que Reforma Trabalhista de 2017 extinguiu a ultratividade das normas do trabalho, sendo este um ponto extremamente polêmico e bastante criticado pelos operadores do direito, especialmenet os que operam na ciência jurídica trabalhista (ALMEIDA, 2018).

Isto porque, com a vedação da ultratividade e enfraquecimento das Convenções Coletiva, diminui-se a autonomia da vontade na seara individual e também na seara coletiva do trabalhador, inviabilizando por sua vez a Mediação Coletiva (CRIVELARI; PADOVEZE, 2021).

Acerca da relevância da ultratividade ao Direito do Trabalho e dos consequentes prejuízos decorrentes de sua extinção pela Reforma Trabalhista de

2017, instituída pela Lei nº 13.467, Karina Rodrigues de Almeida dispõe sobre a relevância deste instrumento aos acordos e convenções coletivas nos seguintes termos:

Não se pode esquecer que Acordos e Convenções Coletivas de trabalho criam normas de caráter privado por serem acordos de vontade, verdadeiros contratos privados, que obrigam apenas as partes acordantes no prazo assinado nos instrumentos negociados. A aplicação da ultratividade das cláusulas convencionais, sem sombra de dúvida, retira das empresas a possibilidade de se adaptar à realidade econômica vivida e de realizar um efetivo planejamento do seu negócio, as obrigando a manterem contratadas condições de trabalho por tempo indeterminado (2018, *online*).

Sendo assim, a extinção da ultratividade pela Reforma Trabalhista acaba depreciando todo um trabalho e empenho da classe sindical que labora em prol dos seus representantes, para conquistar benefícios para a categoria, além de retirar a segurança ao trabalhador em seus direitos normativamente consagrados (ALMEIDA, 2018).

Para enfrentar a problemática causada na seara laboral pela extinção da ultratividade das normas trabalhistas Maria Lucia Benhame propõe:

A ausência da ultratividade deve, no entanto, gerar por parte das empresas e mesmo dos trabalhadores estratégias para lidar com a demora na negociação coletiva e a vigência das regras contidas na convenção finda. A negociação coletiva precisa ser vista como um excelente instrumento de gerenciamento de relações trabalhistas e não como ingerência em vida empresarial, ou como redução de direitos (2018, *online*).

No entanto, devido a relevância do tema e dos inegáveis reflexos causados por essa determinação às garantias do trabalhador nacional, o Supremo Tribunal Federal analisa uma ação na qual se propõe a reformulação acerca da ultratividade das normas trabalhistas (MIGALHAS, 2021).

[...] se discute se cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho ou se somente podem ser modificados ou suprimidos por meio de novo acordo ou convenção coletiva. Trata-se do chamado princípio da ultratividade da norma coletiva. Melhor explicando: a CLT diz que o prazo máximo de vigência dos acordos é de 2 anos; se, por exemplo, o sindicato conquistou um benefício de hora extra para a categoria, o trabalhador terá esse benefício previsto em seu contrato por apenas dois anos? O TST estabeleceu que não - ao aplicar a ultratividade, o Tribunal do Trabalho disse que o trabalhador terá esse benefício até ser firmado outro acordo coletivo (2021, *online*).

Em termos gerais, até que se tenha uma decisão terminativa acerca do tema nos Tribunais Superiores, faz-se imprescindível a busca por inovações nos modelos de Mediação Coletiva do trabalho, de uma forma a incentivar o interesse do empregador em realizar a negociação, além de resguardar os interesses de todas as partes envolvidas no acordo (BANHAME, 2018).

Para isso, é necessário fortalecer as entidades sindicais, bem como realizar assembleias com o trabalhador, para dar conhecimento da reforma trabalhista, explicitando suas diretrizes, como uma forma de sustentar a filiação também, para que os Sindicatos se fortaleçam.

### **3.3A Aplicabilidade prática da Norma Coletiva**

Conforme demonstrado em todo conteúdo exposto neste trabalho, a Reforma Trabalhista de 2017 chegou causando diversas polêmicas na seara trabalhista, especialmente no que tange a flexibilização de direitos arduamente conquistados pela classe trabalhadora ao decorrer dos anos.

Segundo Silva (2017), as modificações realizadas pela Reforma Trabalhista que passou a prever os acordos e convenções coletivas de trabalho como prevalentes à lei, pode ser considerada a considerada a “espinha dorsal” da Lei nº 13.467/17. Devido sua relevância e abrangência, a nova determinação chegou trazendo opiniões conflitantes.

De um lado, alguns operadores do direito apontam que o aumento dos poderes conferidos as negociações e acordos coletivos podem prejudicar a atuação destes entes em sua principal função, qual seja, a de operar como um instrumento para aperfeiçoar as condições de vida e trabalho dos empregados brasileiros (SILVA, 2017).

Isto porque, o rol do art. 611-A estipula uma série de prerrogativas inerentes às convenções e acordos coletivos que, na opinião de alguns juristas, vão muito além de suas capacidades, como a regulamentação de questões relacionadas

à saúde, insalubridade, segurança, entre outros temas de vasta relevância ao trabalhador nacional (SILVA, 2017).

Por outro lado, alguns juristas defendem que esta inovação traz uma importante mensagem à Justiça do Trabalho, de forma ampla, pela valorização da essência dos tratados e sua classificação como negócio jurídico, o que confere maior segurança aos envolvidos (SILVA, 2017).

No mais, a Reforma Trabalhista no contexto das convenções e acordos coletivos concretizou o princípio da intervenção mínima do Estado face à autonomia da vontade o que, em tese, também pode ser vista como uma alteração positiva (BANHAME, 2018).

Ora, independente dos argumentos contra a ou a favor das modificações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, a realidade é que, boa ou ruim, esta norma encontra-se em vigor, sendo necessário encontrar formas de concomitar sua aplicação para com as garantias consagradas ao trabalhador brasileiro pelo ordenamento jurídico pátrio.

Neste sentido, Lucas Montovani discorre sobre a impressindibilidade em se buscar mecanismos possíveis à saudável aplicação das normas coletivas mesmo após a Reforma Trabalhista:

Embora haja divergência, entende-se que a reforma deu maior importância para a atividade sindical. Eis que será necessário um procedimento mais firme por parte dos sindicatos obreiros e patronais. Sob o iminente perigo de ficar sem a tutela de uma norma coletiva, os sindicatos devem buscar negociar constantemente entre si e com as empresas. E, então, poderão garantir a manutenção de normas mais benéficas aos empregados representados (2020, *online*).

Em suma, Miguel Augusto Nisizaki (2018, p.411) afirma que apesar de substanciais, estas alterações devem observar “princípios e garantias constitucionais para não jogar a sorte os direitos conquistados em uma mesa de negociação, havendo limites expressos dos direitos a serem negociados, estando as vedações no artigo 611-B da mesma Consolidação”.

Esta realidade demonstra uma clara preocupação do legislador para com a

constitucionalidade da norma. Neste ponto, vale mencionar que a CF/88 “traz em seu bojo uma gama de direitos e garantias aos trabalhadores. Estes não dependem de negociações coletivas. Ainda que temporariamente sem o amparo das normas coletivas, o trabalhador jamais ficará totalmente desamparado legalmente” (MONTOVANI, 2020, *online*).

Desta forma, existem diversos direitos essenciais que são resguardados pelas normas pátrias. Segundo o entendimento Aldem Johnstom (2002), o princípio protetor do trabalho gera ainda outros princípios baseados em seus fundamentos jurídicos-políticos, são eles: o princípio *in dubio pro operário*, o da norma mais favorável, o da condição mais benéfica, o da primazia da realidade e os princípios da integridade e da intangibilidade do salário.

Além do mais, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 consagrou princípios especificamente no que tange o Direito do Trabalho, entre eles estão:

a) o princípio da não-discriminação, que proíbe diferença de critério de admissão, de exercícios de funções e de salário por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, ou de critério de admissão e de salário em razão de deficiência física e, bem assim, que se distinga, na aplicação das normas gerais, entre o trabalho manual, o técnico e o intelectual ou entre os respectivos profissionais; este princípio, entretanto, deve ser aplicado tendo em conta que não fere a isonomia tratar-se desigualmente situações desiguais; b) o princípio da continuidade da relação de emprego, o qual embora não seja inflexível, posto que a Constituição de 1988 não consagrou a estabilidade absoluta do trabalhador no emprego, emana, inquestionavelmente, das normas sobre a indenização devida nas despedidas arbitrárias, independentemente do levantamento do FGTS e do aviso prévio para a denúncia do contrato de trabalho proporcional à antiguidade do empregado; c) o princípio da irredutibilidade do salário, já embutido na regra da inalterabilidade salarial decorrente do princípio protetor, o qual somente em casos especiais, explicitamente mencionados, pode ser afetado pelos instrumentos da negociação coletiva – flexibilização sob tutela sindical. Embora se trate de um princípio geral de direito, o da boa-fé tem ampla aplicação nas relações de trabalho, em virtude do intenso e permanente relacionamento entre o trabalhador e o empregador, ou seus prepostos, assim como entre as partes envolvidas na negociação coletiva (JOHNSTOM, 2002, p.07).

Desta forma, é possível dizer que mesmo a Reforma Trabalhista de 2017 sendo potencialmente causadora de retrocesso nos direitos e garantias dos trabalhadores nacionais, os direitos sociais que lhe são inerentes “permanecem

cobertos pela rigidez constitucional. Concedem maior segurança jurídica aos trabalhadores e aos sindicatos obreiros, mesmo com a flexibilização promovida pela reforma trabalhista” (MONTOVANI, 2020, p.467).

Assim, mesmo que a Reforma Trabalhista tenha gerado, inicialmente, certo desconforto entre empregados, empregadores e operadores do direito, de forma ampla, as alterações com ela advindas foram justificadas pela necessária modernização do direito trabalhista no país, estando incontestavelmente em vigor e, portanto, possuindo aplicabilidade prática no ordenamento jurídico brasileiro nos dias atuais (MONTOVANI, 2020).

No âmbito das negociações coletivas, especificamente, foi possível auferir que a Lei nº 13.467/17 gerou incontáveis prejuízos às entidades sindicais, seja pelo fim da contribuição obrigatória ou por diversos outros pontos que atingiram diretamente a atuação destas organizações no país.

No entanto, estas alterações efetuadas pela Reforma não possuem o condão de anular integralmente os direitos dos trabalhadores que são expressamente consagrados pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Neste cenário, é extramente relevante que os operadores do direito e a sociedade, de forma geral, atuem com boa fé e busquem pela concretização destes direitos na aplicabilidade prática das normas coletivas que estão em vigor após a Reforma Trabalhista de 2017.

## **CONCLUSÃO**

Mediante o conteúdo exposto foi possível se auferir que os direitos trabalhistas não surgiram de repente na humanidade, nem tão pouco acompanharam o desenvolvimento da força trabalho, tendo sido um dos frutos de revoluções e da busca por dignidade no meio laboral.

Com o decorrer dos anos o trabalho se consolidou como um dos valores inerentes ao ser humano, estando atualmente inserido no rol de direitos fundamentais do cidadão, previsto na Carta Magna de 1988, sendo também amparado pelas mais diversas iniciativas, entre as quais destacam-se os sindicatos, associações autônomas que buscam atender aos direitos dos trabalhadores.

Discorrendo acerca do desenvolvimento histórico dos sindicatos no Brasil este estudo evidenciou alguns dos principais avanços ocorridos nessa seara, como a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, da Consolidação das Leis do Trabalhistas e da promulgação do Decreto Legislativo nº 49 de 1952, o qual intensificou a proteção relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva. No que tange aos direitos trabalhistas, a Constituição Federal de 1988 mostrou-se de suma relevância ao garantir a liberdade de associação sindical, sem interferência ou intervenção do Poder Executivo.

A partir dos pressupostos apresentados e da imprescindibilidade do trabalho e dos mecanismos que garantem direitos trabalhistas no país, conclui-se que toda modificação nesta seara, inclusive a Reforma promovida pela lei 13.467/2017, deve estar em comum acordo com os direitos já garantidos ao trabalhador pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Em análise dos aspectos legais da representação sindical na construção

de direitos autônomos e os desdobramentos após a vigência da Lei nº 13.467/2017, o presente estudo deixou evidente que estas alterações foram nefastas e extremamente prejudiciais ao trabalhador nacional.

Isto porque, algumas das alterações normatizadas da Reforma Trabalhista atingiram diretamente a importância da representação sindical junto ao Direito Individual e Coletivo do Trabalho e Processo do Trabalho, o que gerou enfraquecimento da representatividade sindical nas relações entre empregados e empregadores.

Este enfraquecimento foi motivado por diferentes alterações promovidas Reforma, como a expressa exclusão da compulsoriedade da contribuição sindical, assim como pela prevalência do negociado sobre o legislado, sobrepondo hierarquicamente o acordo individual ou coletivo do trabalho sobre a convenção coletiva do trabalho.

Com isso, entende-se que as modificações providas pela Reforma Trabalhista de 2017 ferem os princípios dos direitos dos trabalhadores instituídos no artigo 7º da Carta Magna, especialmente no que se refere às condições protetivas mínimas para a dignidade e defesa dos direitos da classe trabalhadora, sendo uma grave ofensa ao Estado Democrático de Direito.

Ainda assim, a Lei 13.467/2017 está em vigor no ordenamento jurídico brasileiro, o que torna irrelevante a discussão acerca do claro retrocesso por ela causado à seara trabalhista.

Neste ponto, resta aos operadores do direito buscarem pela proteção dos direitos fundamentais do trabalhador brasileiro na análise de cada caso concreto, objetivando tornar justa e igualitária a relação empregatícia no Brasil por meio da utilização de ferramentas disponíveis na legislação pátria que buscam resguardar o trabalhador nacional.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Karina Rodrigues de. **A ultratividade das normas coletivas na reforma trabalhista**. Disponível em: <https://jbleopoldino.com.br/a-ultratividade-das-normas-coletivas-na-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 18 mai. 2022.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Direito Constitucional do Trabalho. *In: Direito Constitucional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho decente: direito humano e fundamental**. São Paulo: LTr, 2015.

ANTUNES, Paulo; CARVALHO, Pedro Carlos. **A trajetória do sindicalismo: uma análise da história, conceitos e as perspectivas sindicais**. Campinas: Alínea, 2008.

AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2012.

AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de direito judiciário do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 1995.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

BACELLAR, Roberto Portugal. Saberes do Direito: **Mediação e Arbitragem**. Volume 53. São Paulo: Saraiva, 2012.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de direito judiciário do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 1995.

BENHAME, Maria Lucia. **A ausência da ultratividade da norma coletiva - impacto na ausência de negociação**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/293326/a-ausencia-da-ultratividade-da-norma-coletiva---impacto-na-ausencia-de-negociacao>. Acesso em: 18 mai. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Imprensa Nacional, 1988.

BRASIL. **Decreto- Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1941**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 18 mai. 2022.

BRASIL. **Lei nº 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 nº 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: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 03 mai. 2022.

BRASIL. Lei Sindical de 1939. **DECRETO-LEI Nº 1.402, DE 5 DE JULHO DE 1939**. Disponível: [planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del1402.htm](http://planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1402.htm). Acesso em 09 de abr de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – **TST, RO 20702-77.2013.5.04.0000**. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, DEJT, Brasília, 26 fev.2016. Disponível em: 26 fev. 2016 Acesso em: 10 fev. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST), **RO 20702-77.2013.5.04.0000**. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, DEJT, Brasília, 26 fev.2016.

BRASIL. Lei Sindical de 1939. **DECRETO-LEI Nº 1.402, DE 5 DE JULHO DE 1939**. Disponível em: [planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del1402.htm](http://planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1402.htm). Acesso em 09 de abr de 2022.

CAMPOS, André Gambier. **Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo**. Textos para discussão. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Ipea, 2016.

CAMPOS, André Gambier. Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo. **Textos para discussão**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Ipea, 2016.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direitos Constitucional e Teoria da Constituição**. 7.ed. Almedina: Coimbra, 2003.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite; ARRUDA, Katia Magalhães; DELGADO, Mauricio Godinho. **A Súmula 277 e a defesa da Constituição**. Revista TST, Brasília, vol. 78, nº 4, out/dez2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista lei 13.467/2017**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASTILHO, José Luciano. **A Reforma do Poder Judiciário– o Dissídio Coletivo e direito de greve**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, ano 71, nº 1, jan./abril, 2005.

CATHARINO, José Martins. Tratado elementar de direito sindical. São Paulo: LTr, 1977. CORREGLIANO, Danilo Uler. Porque agora? :(sobre a suspensão da Súmula nº277 do TST). **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v.6, n. 57, fev. 2017.

CLEMENTE, Evellyn Thiciane Macedo Coelho. **O princípio da adequação setorial na negociação coletiva trabalhista. Parâmetros constitucionais clássicos e os**

**desafios da reforma trabalhista.** São Paulo/; Ltr, 2021

CRIVELARI; PADOVEZE. **Reforma Trabalhista** – ultratividade das normas coletivas (2021). Disponível em: <https://www.crivelaripadoveze.adv.br/2021/05/20/reforma-trabalhista-ultratividade-das-normas-coletivas/>. Acesso em: 18 mai. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho **A reforma trabalhista no Brasil:** com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 2.ed. rev. atual. ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15° ed. São Paulo: LTr editora, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 4.ed. São Paulo: LTr, 2005.

DOSSIE CESIT-**CONTRIBUIÇÃO CRÍTICA A REFORMA TRABALHISTA** 2017. Disponível em: <http://www.jbleopoldino.com.br/a-ultratividade-das-normas-coletivas-nareforma-trabalhista/> Acesso em: 09 abr. 2022.

FREITAS JR., Antônio Rodrigues (Org.). **Direito Coletivo do Trabalho em Debate.** 1ª.ed. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2008.

HONORIO, Claudia; VIEIRA, Paulo Joarês. (Org.). **A REFORMA TRABALHISTA, AS**

JOHNSTOM, Aldem. **Um Estudo Sobre os Princípios do Direito do Trabalho.** Disponível em: [https://iesb.blackboard.com/bbcswebdav/institution/Ead/\\_disciplinas/EADG463/nova/files/acervo/texto1.pdf](https://iesb.blackboard.com/bbcswebdav/institution/Ead/_disciplinas/EADG463/nova/files/acervo/texto1.pdf). Acesso em: 17 mar. 2022.

MAGANO, Otávio Bueno. **Convenção coletiva de trabalho.** São Paulo: LTr, 1972.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Negociação coletiva e contrato individual de trabalho.** São Paulo: Atlas, 2001.

MARAFON, Marcelo. **Mediação e a reforma trabalhista.** Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI263102,21048Mediacao+e+a+reforma+trabalhista> Acesso em: 09 abr. 2021.

MASTINI, Matheus. **Resumo da negociação coletiva.** Disponível em: <https://direito.legal/direito-social/direito-do-trabalho/resumo-de-negociacao-coletiva/>. Acesso em: 21 jun. 2021.

MIESSA ELISSON. **CLT Comparada com a Reforma Trabalhista.** Elisson Miessa, Henrique Correia, Raphael Miziara e Breno Lenza – 5. Ed. Revista, atualiz e ampliada– Salvador: Ed. JusPodivm, 2020.

MIGALHAS. STF inicia julgamento sobre ultratividade de normas coletivas (2021). Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/347243/stf-inicia-julgamento-sobre-ultratividade-de-normas-coletivas>. Acesso em: 18 mai. 2022.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Manual do Mediador.** Brasília: MTb, SRT, 1996.

MONTOVANI, Lucas. : **Reforma Trabalhista**: implicações na Convenção e no Acordo Coletivo. Disponível em:<https://blog.sajadv.com.br/reforma-trabalhista-acordo-coletivo/>. Acesso em: 18 abr. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho. 14.ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. SOARES. João Batista Berthier Leite. **Em Defesa da Constituição: Primeiras impressões do MPT sobre a "reforma trabalhista"**, Brasília, p.146-162, 1 abr. 2018.

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. SOARES. João Batista Berthier Leite. **Em Defesa da Constituição: Primeiras impressões do MPT sobre a "reforma trabalhista"**, Brasília, p.146-162, 1 abr. 2018.

NISIZAKI, Miguel Augusto. **O impacto da lei nº 13.467/17 nas negociações coletivas de trabalho**. Disponível em:<https://emporiododireito.com.br/leitura/o-impacto-da-lei-n-13-467-17-nas-negociacoes-coletivas-de-trabalho>. Acesso em: 01 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Convenção Relativa à Liberdade Sindical e à Proteção de Sindicalização. **Convenção nº 98 e 154/OIT**. São Francisco: Assembleia Geral das Nações Unidas, 1948

PEREIRA, Emmanoel. Direitos Sociais Trabalhistas: responsabilidade, flexibilização, sindicabilidade judicial e as relações negociadas. In: **Flexibilização dos Direitos Sociais Trabalhistas**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

POCHMANN, Marcio. **Capitalismo tardio e sindicalismo brasileiro. Sindicalismo no Brasil**: os primeiros 100anos? Belo Horizonte: Crisálida, 2007.

RIBEIRO, Enoque. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3ª ed. Ver. atual. Rio de Janeiro: 2018.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Direito sindical – **Princípios gerais**. Rio de Janeiro: José Konfino, 1975.

SAMPAIO, Pedro Carlos. **O sindicato e o processo**: a coletivização do processo do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2002.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3ª ed. Ver. atual. Rio de Janeiro: 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2016.

SANTOS, Maria Claudia dos. **A Reforma Trabalhista com o Advento da Lei 13.467 de 2017**. Disponível em:<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-reforma-trabalhista-com-o-advento-da-lei-13-467-de-2017/>. Acesso em: 30 jun. 2021.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e Ações Coletivas**. 4. ed. Ver. ampl. São Paulo: LTr, 2014.

SCHAVI, Mauro. **A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho**: aspectos processuais da lei n. 13.467/17. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

SCORSÁFAVA, Álysson Feitosa Torquato. **Desafios do sindicalismo**: deveres, vedações e custeio dos sindicatos pós-reforma trabalhista. Boletim Científico ESMPU, Brasília, a. 18 – n. 53, p. 167-203 – jan./jun. 2019.

SILVA, Homero da. **Comentários a Reforma Trabalhista**. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SOUZA, Isabela. **Como surgiram os sindicatos?** Disponível em: <http://www.politize.com.br/sindicalismo-no-brasil-e-no-mundo/> Acesso em: 02 abril 2022.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições do Direito do Trabalho**. 22.ed. atual. São Paulo: LTr, 2005. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/convention>. Acesso em 05 mai. 2022.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O Princípio da adequação setorial negociada no Direito do Trabalho**, São Paulo, Ltr, 2007.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: uma análise voltada para os estudantes e os que não militam na área trabalhista**. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/P.0304-2340.2013V63P647>. Acesso em: 01.out.2021.