

**DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E OS REFLEXOS DA  
REFORMA TRABALHISTA**  
*COLLECTIVE LABOR LAW AND THE REFLECTIONS OF  
LABOR REFORM*

**Patrícia Verônica Nunes Carvalho Sobral de Souza**

Pós-Doutoranda e Doutora em Direito Público pela Universidade Federal de Bahia - UFBA. Doutora em Educação e Mestra em Direito pela Universidade Federal de Sergipe - UFS, Bahia (Brasil).

E-mail: patness@gmail.com.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7502386530836336>

**Marco Antônio Praxedes de Moraes Filho**

Mestre em Planejamento e Políticas Públicas pela Universidade Estadual do Ceará - UECE. MBA em Gestão Pública pela Universidade de Fortaleza - UNIFOR, Ceará (Brasil).

E-mail: marco.praxedes@tjce.jus.br.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0497687736251276>

Submissão: 22.08.2019.

Aprovação: 28.11.2020.

**RESUMO**

---

O presente ensaio examina os reflexos resultantes com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, que estabeleceu a reforma trabalhista no Brasil no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. Para o alcance dos objetivos do estudo, foi aplicada a pesquisa bibliográfica, de método exploratório, através da utilização de doutrina, jurisprudências e legislações, visando compreender as principais concepções do tema em estudo. A crise econômica brasileira vem, há muitos anos, sendo motivo de preocupação para os brasileiros, fazendo-os enfrentar o desafio de driblar as grandes altas inflacionárias e sobreviver diante do quadro visto. Esse fato atinge todas as categorias de trabalhadores que, frente à situação se vêm diante de dois obstáculos: o de ter que trabalhar, em função da sobrevivência própria e da família, e o de ter que adequar-se às leis trabalhistas impostas pelos órgãos que protegem o trabalhador. Diante de tais obstáculos, esses órgãos precisam estar preparados para as inovações exigidas à classe trabalhadora por um lado, e, por outro, promovendo uma adaptação nas leis. Essa adaptação favorece para a promoção do bem-estar dos trabalhadores e a execução das leis de maneira flexível que possa dar a eles seus direitos. Porém, frente às dificuldades econômicas, ocorridas a nível mundial, principalmente, nas últimas décadas, faz-se com que se concretize a ideia de uma flexibilização dos sindicatos para que os trabalhadores possam superar os impactos econômicos atuais. No entanto, os sindicatos para acatar as leis trabalhistas, precisam se adaptar, diante dos impactos econômicos, que tendem, principalmente, a afetar a classe obreira.

**PALAVRAS-CHAVE:** Reforma Trabalhista. Flexibilização. Negociação Coletiva.

**ABSTRACT**

---

*The present essay examines the resulting repercussions with the enactment of Law n° 13.467/2017, which established the labor reform in Brazil in the scope of Collective Labor Law. To reach the objectives of the study, bibliographical research was applied through the use of doctrine, jurisprudence and legislation, making possible to understand the main conceptions of the subject under study. The Brazilian economic crisis has for many years been a cause of concern for Brazilians, who have to face the challenges of dribbling the great inflationary highs and survive before the picture seen. This affects all categories of workers who face two obstacles in the face of the situation: that of having to work, due to their own survival and family, and to having to adapt to the labor laws imposed by the protect the worker. Faced with such obstacles, these bodies need to be prepared for the innovations demanded by the working class, on the one hand, and on the other hand to promote an adaptation in the laws. This adaptation favors the promotion of workers' well-being and the enforcement of laws in a flexible way that can give them their rights. However, in the face of the economic difficulties that have occurred worldwide, especially in the last decades, the idea of a flexibilization of the trade unions so that the workers can overcome the current economic impacts materialize. However, unions to abide by labor laws need to become more flexible in the face of the economic impacts that tend to affect the working class.*

**KEYWORDS:** Labor reform. Flexibilization. Collective Bargaining.

---

**1 INTRODUÇÃO**

A crise econômica brasileira vem, há muitos anos, sendo motivo de preocupação para os brasileiros, que enfrentaram os desafios de driblar as grandes altas inflacionárias para sobreviverem diante do quadro atual. Esse fato atinge todas as categorias de trabalhadores que se vêm frente a dois obstáculos: o de encontrar trabalho para subsistência própria e da família; além de adequarem-se às leis trabalhistas impostas. Neste sentido, os órgãos protetivos precisam estar preparados para as inovações exigidas para a classe trabalhadora, e, por outro lado, promoverem um amoldamento na legislação. Essa adaptação favorece a promoção do bem-estar dos trabalhadores e a execução das leis de maneira menos rígida, concedendo-lhes direitos reivindicados.

Ante às dificuldades econômicas, ocorridas a nível mundial, principalmente nas últimas décadas, concretizou-se a ideia de uma relativização dos sindicatos para que os trabalhadores possam superar os impactos econômicos contemporâneos. No entanto, os sindicatos, para acatar as leis trabalhistas, precisam se adaptar, diante dos impactos econômicos, que tendem, principalmente, a afetar a classe trabalhadora.

O impasse da situação econômica vivenciada pelos obreiros torna necessária uma força maior por parte dos sindicatos para que as leis sejam amenizadas e que o trabalhador tenha direitos facilitadores, pois, do contrário, este restaria prejudicado. Os sindicatos, como órgãos responsáveis, têm como função primordial analisar as implantações e reduções de direitos trabalhistas, buscando soluções para as inúmeras alterações ocorridas no mercado de trabalho, em meio à crise financeira.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe sobre os direitos e garantias dos trabalhadores e regulamenta sua relação laboral com o empregador. Dentro do ordenamento obreiro, o sindicato ocupa relevante papel em apoio aos operários, que, embora tenham proteção prevista em lei, muitas vezes se veem desprotegidos por ela e pelos interesses dos grandes empresários.

É cediço que com a reforma trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, ocorreram diversas e significativas mudanças no direito coletivo do trabalho no intuito de adequação às novas relações de trabalho.

Nesta perspectiva, a problemática do presente artigo envolve as repercussões da reforma trabalhista no direito coletivo e até que ponto a flexibilização das normas, num sistema como o brasileiro, pode prejudicar os trabalhadores. O objetivo foi desvelar a evolução histórica do conceito das relações de trabalho, de modo que se destrinchou o surgimento e transformações dos sindicatos no Brasil, sua importância para as respectivas classes de profissionais, e as implicações da reforma trabalhista para as entidades protetivas.

Diante disso, questiona-se: qual a importância dos sindicatos para os trabalhadores? Quais as alterações impostas pela Lei nº 13.467/17 para o direito coletivo do trabalho? Quais as consequências da flexibilização da legislação para os obreiros? Para tanto, utilizou-se a pesquisa bibliográfica, cujo método foi o qualitativo, de caráter exploratório, através de teses doutrinárias que tratam do tema, além da legislação e jurisprudência mais abalizada dos tribunais superiores aplicáveis à matéria em exame.

## **2 EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Antes da análise ou até mesmo da classificação do direito do trabalho como protetor ou garantidor de direitos para os indivíduos trabalhadores, deve-se entender o cenário em que o mesmo nasceu. A palavra “trabalho” vem do latim *tripalium*, que era um instrumento de tortura ou uma canga que pesava sobre animais (MARTINS, 2019, p. 33). No Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, trabalho: “é atividade física ou intelectual que visa a algum

Revista *Argumentum* – RA, eISSN 2359-6889, Marília/SP, V. 21, N. 3, pp. 1299-1319, Set.-Dez. 2020. 1301

objetivo; labor, ocupação. / O produto dessa atividade; obra. / Esforço, empenho” (AURÉLIO, 2010).

Em Roma, o trabalho escravo estava inserido no direito patrimonial, pois o senhor desfrutava do serviente por ter direito à sua propriedade, não influenciando a vontade ou a personalidade do trabalhador (CHIARELLI, 2005, p. 34). Estima-se que mais de 30% da população de Roma era formada por escravos, montante oriundo na sua grande maioria de guerras conquistadas e povos capturados, não existindo qualquer relação com a raça, como achava-se a certo tempo atrás. A coisificação do escravo na antiguidade não era uma invenção exclusiva dos romanos, encontrando também respaldo na literatura filosófica e econômica, grega e latina (VASCONCELOS, 2012, p. 140).

Na Idade Média, o escravo dá lugar ao servo, ainda considerados sub-humanos, dependentes economicamente. Há um novo conceito para o trabalho. À época do feudalismo, os senhores feudais oferecem proteção militar e política aos seus servos em troca de duras jornadas de trabalho. Nesse contexto, a vida humana só possuía algum valor enquanto valorada pela nobreza em função da utilidade que tivessem para a realização das necessidades da elite; a grande diferença foi a chegada do cristianismo, surgindo uma nova classe social formada pelos membros do clero, assumindo maior poder social, político e econômico (ARANHA, 2001, p. 161). Houve também modificação na natureza do trabalhador que não mais era uma coisa, passando a ser visto como pessoa. No entanto, o trabalho ainda era considerado castigo, dado que os nobres não trabalhavam.

Em um terceiro plano, ainda naquela época, pode-se pensar nas corporações de ofício, surgidas no século XIV, como um grau intermediário dos companheiros, e eram compostas por: mestres (proprietários das oficinas); companheiros (trabalhadores que recebiam salários dos mestres); e os aprendizes (os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão).

Essas corporações foram suprimidas com a Revolução Francesa de 1789, por serem consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. As jornadas de trabalho dessas entidades eram muito extensas, podendo, no verão, chegar até a 18 horas. Não havia preocupação com os aprendizes e companheiros, apenas com a qualidade do trabalho, e em 1792, quando da invenção do lampião a gás por William Murdock, várias indústrias começaram a trabalhar em período noturno (MARTINS, 2017, p. 335). Tais condutas iam de encontro com a corporificação dos direitos do Homem e do Cidadão pregada pela Revolução Francesa, que ainda anunciava a ideia de fraternidade, igualdade e liberdade, tentando impedir o aprisionamento dos direitos elementares do homem.

A Revolução Francesa foi libertando, em termos teóricos e absolutos, o trabalhador e deixando o Estado fora da problemática laboral, dava a classe obreira o direito de morrer de fome. Entretanto, inicialmente pensava-se em triunfo, vitória por anos de subjulgamento, o trabalhador não percebeu que apenas servia de ponte para uma troca, na qual muito pouco, ou quase nada, lhe resultaria em vantagem. Pois saíra a nobreza, mas quem assumiria o posto vago era a burguesia, tratando de impor os seus padrões, também muito diferentes dos que eventualmente pudessem interessar à classe proletária (CHIARELLI, 2005, p. 79).

Desta forma, os abusos praticados pelos senhores ocasionaram insubordinações e greves, assim como a transmutação do cenário econômico resultou em uma modificação para o regime Liberal, onde se maturou o capitalismo mercantil, ocasionado pelo acréscimo tecnológico, cada vez mais evidente. O trabalho surgiu como um castigo, um sinal de vergonha, algo que não era para os nobres. Entretanto, com o passar do tempo, a sociedade evoluiu e, consoante a máxima weberiana (2005), “o trabalho dignifica o homem”.

O entendimento sobre dignidade é bastante variado. Em relação ao Direito, com a influência pós-positiva, tem-se um conceito muito ligado à ética, tornando o ordenamento jurídico permeado de valores morais. Luís Roberto Barroso (2013) entende que, dentro do contexto político, à dignidade humana é atribuído um valor moral que a transforma em princípio primordial no Estado Democrático de Direito, de estrutura constitucional.

Ora, a afirmação trazida por Weber, não é apenas uma especulação filosófica, tanto que a Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>1</sup> consagra o direito de todo ser humano ao trabalho de livre escolha, com condições justas, remuneração proporcional e sem qualquer distinção, além do direito de organizar sindicatos.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 reconhece o trabalho como direito social e resguarda em seus artigos 7º ao 11 os direitos conferidos aos trabalhadores urbanos ou rurais, sem prejuízo àqueles que visem a melhoria de sua condição social. Além da Lei Maior, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) regulamenta, na esfera infraconstitucional, as relações de trabalho. Diante das transformações sociais, o trabalho não mais é entendido como peso, mas, em conjunto com a contraprestação auferida, faz parte dos direitos econômicos e sociais, posto que todos têm o direito à igualdade, nos termos da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU.

---

<sup>1</sup> Artigo XXIII

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

A nossa Constituição não se preocupou apenas em garantir o direito ao trabalho, mas também a um salário justo e proporcional que garanta a subsistência do empregado e de sua família. Neste toar, a flexibilização tenta manter essas garantias mínimas mesmo diante das atuais variações das relações de trabalho. Isso porque, apesar de constitucionalmente garantido, o direito ao trabalho e à renda por vezes são violados, ocasionando desemprego, salários injustos e condições laborais inadequadas.

A sociedade vem, há algumas décadas enfrentando oscilações na economia, provocando grandes impactos na vida das pessoas. Tais repercussões contribuíram para o aumento da desigualdade social, que, inobstante as tentativas de redução, apresenta efeito significativo na vida das pessoas menos favorecidas.

A desestabilidade econômica apresenta consequências negativas, tanto para produtores como para os trabalhadores, e se caracterizam como a queda na produção, a recessão, as baixas taxas de crescimento do PIB, e, sobretudo, o aumento do desemprego (MORAES, 1999, p. 490).

A explicação para tais desequilíbrios econômicos se propagou ainda mais após o período de avanços na industrialização, pois, surgem também os sinais de suas contradições e futuros problemas, como amplas escalas produtivas para um mercado relativamente estreito quando comparado àquelas e a falta de bens intermediários e de produção no país, em face de uma capacidade de importação em declínio (RATTNER, 1978). No entanto, a industrialização promoveu o movimento comercial, apresentando, em contrapartida, altas inflacionárias.

Tentando controlar a inflação, iniciou-se o período de recessão, que, de acordo com Rattner:

Foi caracterizado por uma série de medidas que prepararam um novo ciclo expansionista. Entre essas podemos destacar a política de controle da inflação, através da compressão salarial e da intervenção nos sindicatos, visando reprimir o "excesso de demanda", poupança privada, e favores fiscais tributários para os ganhos de capital, bem como a liberação dos ordenados e das remunerações das funções técnico-administrativas nas empresas públicas e privadas (RATTNER, 1978, p. 18).

Todos esses fatores contribuíram e contribuem para que o desemprego atinja grande número de pessoas, afetando a situação de inúmeros brasileiros, e desenvolvendo uma precariedade de vida. Tais crises no mercado de trabalho são consequências de fechamentos de muitos pontos comerciais que eram constituídos por um quadro significativo de funcionários, que foram submetidos a corte parcial ou total de empregos, devido ao alto custo na produção e comercialização de mercadorias. As altas inflacionárias trazem consequências sérias no capital do país, contribuindo para as dificuldades das empresas e, com isso, o

desemprego em massa. Vale ressaltar que apesar de toda intervenção sindical, os trabalhadores enfrentam o desemprego crescente no país.

Atualmente, com a alta da economia brasileira e a crise desencadeada por ela, o obreiro se depara com a situação de encarar a falta de trabalho, e lutar pela própria sobrevivência. Situação completamente oposta àquela vivenciada no pós-segunda guerra, tendo o país se transformado em uma economia urbana e industrial, com elevada geração de emprego formal, capaz de absolver parcela significativa da população. Logo após a instalação da crise de 2008, ficou cristalino a exaustão do capital nas economias centrais, trazendo à baila o discurso de austeridade como instrumento de combate a disfunção (SCHERER; DILIGENTI; ARAÚJO, 2019). Esse contexto de instabilidade origina algumas características bastante peculiares no ambiente brasileiro, tais como: a) uma tendência governamental pela redução dos direitos trabalhistas em troca da manutenção do emprego; b) a transformação do emprego informal em modelo prioritário. Dados do IBGE indicam um crescimento para 12,7% de desempregados, alcançando 13,4 milhões de pessoas (SARAIVA; PERET, 2019).

Estando os trabalhadores frente à crise e desafios da economia, estes tendem então a buscarem outras possibilidades de vida, como contratos temporários ou aberturas de postos de trabalho com menor ou nenhuma garantia legal (MATTOS, 2009). Segundo o autor:

[...] o setor de serviços sempre respondeu por uma parcela mais significativa da mão-de-obra empregada e a contratação precária (não coberta por convenções coletivas, negociação sindical ou legislação trabalhista), também chamada de informal, a que atinge há muito tempo uma parcela significativa dos trabalhadores brasileiros (MATTOS, 2009, p. 5).

Nesse pressuposto, a categoria de empregados registrados com carteira assinada, de acordo com Mattos (2009), representa uma maior quantidade no mercado de trabalho, submetidos às leis trabalhistas e portando os direitos garantidos por elas. Contudo, vale mencionar o aumento dos profissionais informais, que recebem cerca de 10% a 20% menos que os trabalhadores formais, mesmo que ausentes as garantias trabalhistas e o ônus de arcar com a contribuição previdenciária pelo empregador, além dos que trabalham por conta própria ou os que sequer tem carteira de trabalho (MATTOS, 2009).

Em contrapartida, as lutas pelos direitos dos trabalhadores e os movimentos pela legalização desses direitos tomam proporção cada vez maior. Empresas buscam maneiras de garantirem seus interesses. Surgem então os sindicatos dos trabalhadores, com a função de promover uma ação coletiva que oportunize empresas e trabalhadores na busca por um consenso (BARROS JÚNIOR, 1994).

A atuação dos sindicatos oportuniza os empregados a contarem com o apoio nas tomadas de decisão em relação aos direitos a eles garantidos pela legalização. E as empresas também têm como apoio a força sindical para adequarem as normas trabalhistas às reivindicações legais dos trabalhadores. A promoção da ação coletiva realiza, então, uma ponte interventiva entre empresas e empregados e vice-versa. Todos na busca de um consenso entre as leis trabalhistas, obreiros e patrões.

O processo de industrialização foi o grande marco para o surgimento dos sindicatos, momento em que se formou e expandiu a classe operária, proporcionando a luta pelo reconhecimento de seus direitos. A presença em massa dos trabalhadores fez com que fossem edificadas as primeiras organizações sindicais (FONSECA NETO, 2013).

O percurso do surgimento dos sindicatos no Brasil se deu num cenário de busca pelos direitos, quando os trabalhadores enfrentavam condições precárias ao desenvolverem suas tarefas. Baixos salários e aumento de desempregos em função do aumento de máquinas para realização dos trabalhos fizeram com que os trabalhadores se unissem em prol das lutas pelos seus direitos e a garantia de melhores condições de vida e laborais (FONSECA NETO, 2013).

Os movimentos eram liderados pelos próprios trabalhadores, visto que esses tinham necessidade de saírem das condições de exploração (FONSECA NETO, 2013), dada a insatisfação dos trabalhadores com as condições de trabalho intentado ainda no século XX, como baixos salários com descontos salariais como punição, jornada de trabalho de 14 ou 16 horas por dia, a exploração de mulheres e crianças nos postos de trabalho, e a ausência de direitos ou proteções legais.

Os movimentos continuavam com força total, mas sem base legal. Somente com a implantação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943 é que os sindicatos passaram a atuar de forma legal no Brasil com a finalidade de representar os interesses gerais da categoria ou profissão, como a outorga de poderes representativos para celebrarem convenções coletivas de trabalho (BARROS JÚNIOR, 1994, p. 1).

Liderados por membros representantes de trabalhadores, os movimentos sociais, na época, eram voltados para os interesses comuns da classe trabalhadora. Em síntese, de acordo com a Russomano (2000), pode-se citar que a luta da classe trabalhadora percorreu um longo período.

O período citado resume as lutas da classe operária avançando em favor dos direitos de todas as categorias profissionais. Vale ressaltar que nem todos os momentos foram de ascensão para os trabalhadores, pois não atendiam às exigências da classe operária da forma reivindicada por ela e por seus representantes.



O referido autor ainda complementa que o marco para o avanço dos movimentos reivindicatórios e grevistas foi a década de 1960, a partir da realização do III Congresso Sindical Nacional, quando os trabalhadores brasileiros aglutinaram suas forças sob uma única organização nacional de coordenação da luta sindical. Nesta época, grandes renovações ocorreram na formação e atuação dos movimentos sindicais nos anos 1980, mormente com a criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT), fundada em 1983 (RUSSOMANO, 2000).

A Central única dos Trabalhadores foi criada com o propósito de acolher os problemas e desafios da classe trabalhadora. Em assembleia formada por um grupo de pessoas, a CUT buscava resolver as demandas dos trabalhadores com os patrões ou empresas. Porém, sem a legalização das questões trabalhistas, os problemas não apresentavam uma solução que satisfizesse à classe.

No entanto, os sindicatos sofreram ampliações e mudanças no sentido de aprimorar o atendimento às empresas e aos trabalhadores, e, após a Constituição Federal de 1988, foram aprovadas mudanças em alguns artigos, para atender às necessidades de trabalhadores e busca pelos direitos. A Constituição Federal foi o marco maior para a implantação dos sindicatos, e expõe a importância deles, tanto para as empresas como para os trabalhadores, que podem contar com a garantia dos seus direitos legais. Como explicitado acima no artigo 8º da Constituição<sup>2</sup>, a ampliação dos sindicatos em apoio interventivo a empregados e empresas confere ao coletivo a legitimidade da atuação, o direito à procura judicial aos direitos individuais e/ou coletivos, a segurança do trabalhador e também das empresas, enfim, defender os direitos de empregados e empresas. Diante da crise econômica atual, os sindicatos fazem a diferença atuando neste papel. Sua formação elege o direito trabalhista como foco da ação.

Pode-se perceber, nesse contexto, que as atuações sindicais têm força e liberdade de agir, porém, sem ter participação de forças estatais em sua organização, o que significa a sua participação independente nos questionamentos, sem direito legal de auxílio do Estado. Ainda determina a proibição da existência de mais de um sindicato por determinada região (art. 8º, II, CF/88), para a mesma categoria laboral.

---

<sup>2</sup> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

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

[...]

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

O impasse da situação econômica vivenciada pelos obreiros torna necessária uma força maior por parte sindicatos para que as leis sejam amenizadas na sua interpretação e que o trabalhador tenha direitos facilitadores, pois, do contrário, este restaria prejudicado para a desigualdade econômica entre patrões e empregados.

### **3 A FUNÇÃO SOCIAL DO SINDICATO NA ATUAL SOCIEDADE**

Os sindicatos, como órgãos responsáveis, têm como função primordial analisar as implantações e resoluções de direitos trabalhistas, buscando soluções para as inúmeras alterações ocorridas no mercado de trabalho, em meio à crise financeira. Atualmente, a CLT contempla as informações relacionadas aos direitos do trabalhador, e as exigências legais do empregador, porém, o sindicato intervém, destinando sua atuação voltada para os direitos trabalhistas, em apoio aos inúmeros trabalhadores, que executando suas jornadas, tenham, claramente, os direitos adquiridos e garantidos. Entretanto, mesmo com o apoio dos sindicatos, a classe trabalhadora se vê estando ela desprotegida frente aos comandos das leis, e aos empregadores que objetivam ganhos para suas empresas, mesmo prejudicando os empregados.

Uma instituição, a título de exemplo, foi a Confederação Operária Brasileira (COB), que reunia cerca de cinquenta associações profissionais de cidades brasileiras como Rio de Janeiro, São Paulo, Salvador e Recife. Pode-se afirmar que durante a Era Vargas ocorreram involuções e evoluções do movimento sindical. Antes da ascensão de Getúlio Vargas em 1930, as iniciativas de associações sindicais eram exclusivamente de trabalhadores ou de partidos políticos. Eles eram autônomos para se reunir e expor seus objetivos. Porém, com Vargas como presidente, os sindicatos passam ao controle do Estado, através da Lei da Sindicalização.

O presidente, durante o Estado Novo, instituiu medidas maléficas relacionadas à vida dos trabalhadores como: o controle financeiro dos sindicatos seria feito pelo Ministério do trabalho, podendo proibir uso de seus recursos em período de greve; vedação à criação de sindicatos de funcionários públicos e à filiação à organismos sindicais internacionais; além da limitação da participação de operários estrangeiros nos sindicatos.

Em contrapartida, muitos direitos foram garantidos ao trabalhador durante esse regime: foram definidos critérios para aposentadoria; jornada máxima de trabalho de 8 horas; proteção ao trabalho das mulheres; criação da CLT; estabeleceu-se o salário mínimo; e estabilidade para operários com mais de dez anos de serviço.

Mesmo com as repressões sofridas pela ação do Estado, esse período foi marcado pela crescente luta sindical que, nos anos 40, volta a tomar forças.

Se na Era Vargas ocorreram evoluções e retrocessos do sindicalismo trabalhista, durante a ditadura militar, iniciada em 1964, ocorreram somente involuções, sendo caracterizada pela perseguição do Estado ao movimento dos trabalhadores. O sindicato perdeu função político-ideológica e de reivindicação. Foi somente no final dos anos 70, acompanhando o movimento europeu, que, no Brasil, começava o início da pressão em favor da liberdade sindical (GARCIA, 2017).

O Movimento Sindical Brasileiro exerceu uma significativa função na política nacional. Apesar de ser fortemente reprimido, ele atuou no combate à ditadura, na luta pela redemocratização do país, nas campanhas pela anistia, pelas eleições diretas para presidente e pela convocação de uma Assembleia Nacional Constituinte, para que, enfim, fosse criada a sétima Carta Magna.

A Constituição Federal de 1988 foi um grande marco da democracia na sociedade brasileira que se deu com a participação maciça das diversas classes sociais e setores produtivos. Etimologicamente a palavra sindicato surge do francês - *syndic* - que significa representante de uma determinada comunidade. Também Delgado (2019), deixa sua contribuição, conceituando sindicato como uma associação com fins coletivos diferentes das demais associações, por oferecer um atendimento coletivo, não apenas dos assalariados, dependentes de empregadores, mas, inclusive os autônomos.

Assim sendo, os sindicatos são órgãos formados em função de fazer uma ponte interventiva entre trabalhador e trabalho a fim de realizar um consenso entre eles, visando o bem comum. As instituições sindicais são organizadas para representar as diferentes categorias, organizando, em tese, estes trabalhadores e trabalhadoras, também legalmente contratados como uma força conjunta frente ao capital. Após transformações e movimentos pelos direitos trabalhistas, em 01 de maio de 1943, é criada a lei máxima para os assuntos trabalhistas, a CLT.

Diante do contexto econômico atual, os sindicatos têm muita importância, pois são responsáveis por assegurar aos trabalhadores e empresas o cumprimento das leis e denunciar os prováveis abusos. Eles atuam como fiscalizadores em situações de trabalho escravo e os acidentes de trabalho; constrangimentos morais e psicológicos; excesso de jornada e o descumprimento das obrigações trabalhistas mais básicas (DIEESE, 2015).

A CLT apresenta no art. 522<sup>3</sup> o modelo de constituição dos sindicatos. Segundo a CLT (1943), os sindicatos são organizados em uma diretoria, composta por máximo de sete e mínimo de três membros e de um conselho fiscal composto por três membros, que são eleitos pela Assembleia Geral. O art. 516<sup>4</sup> da CLT explicita ainda o não reconhecimento de mais de um sindicato para uma mesma categoria, numa determinada região. Sendo assim, cada categoria de profissional contará com apenas um sindicato. Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. No Brasil, existem também as chamadas centrais sindicais que reúnem sindicatos de diversas categorias, sendo as principais: CUT (Central Única dos Trabalhadores) e Força Sindical.

Segundo dados do IBGE (2018), a taxa de sindicalização dos trabalhadores brasileiros caiu para 14,4%, sendo a menor desde 2012. Ainda de acordo com a entidade:

Em 2017, das 91.449 mil pessoas que estavam ocupadas na semana de referência da pesquisa, 14,4% (13.137 mil pessoas) estavam associadas a sindicato. Esta é a menor taxa de sindicalização desde o início da série histórica, em 2012 (16,2%).

De 2015 para 2016, a queda da população ocupada foi de 1,5% (-1.435 mil pessoas), enquanto a dos ocupados sindicalizados foi de 7,4% (-1.082 mil pessoas). Praticamente, metade da redução do contingente de sindicalizados foi proveniente da Indústria geral (-506 mil pessoas). Em 2017, apesar da discreta recuperação de população ocupada, isto não interrompeu a redução do contingente de associados a sindicato (queda de 3,2% em relação a 2016) (IBGE, 2018).

Mesmo assim, a atuação desses sindicatos e centrais sindicais, atualmente, enfrenta o desafio de desempenhar com autonomia e, frente à crise econômica, apresentar estratégias de flexibilização visando auxiliar o trabalhador. Para isso os sindicatos precisam adaptar-se aos problemas de cada categoria para promover ações de atuação, revendo eficazmente as questões apresentadas, buscando no coletivo solucionar tais impasses. A classe trabalhadora busca cada dia mais seus direitos, e, para que estes lhes sejam garantidos, algumas reformas contempladas na lei e adequadas às necessidades da classe trabalhadora.

---

<sup>3</sup> Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral.

§ 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.

§ 2º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

§ 3º - Constituirão atribuição exclusiva da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei.

<sup>4</sup> Art. 516. Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.

Hoje, as leis em favor da classe trabalhadora (CLT) apresentam inovações. Além de remunerações, repousos, férias e de outras que se fizeram necessárias às exigências dos trabalhadores, tais como aquelas que atendem ao reconhecimento da categoria de empregados domésticos (Lei Complementar nº 150/15, que complementou a Lei nº 5.859/72); a Lei nº 8.213/91 que reconheceu acidente de trabalho, equiparando-se à doença ocupacional; e a PEC nº 72/13, conhecida por “PEC das domésticas”, que apresentou reformas em vários artigos.

Os sindicatos podem apresentar importante atuação frente às inovações e mudanças da lei. Para isso faz-se necessário que se ajustem às mudanças e reivindicações trabalhistas, adaptando-as e flexibilizando-as frente as inovações legais.

Diante da crise econômica que a sociedade brasileira enfrenta, os sindicatos terão que atuar buscando analisar as leis que focam os seus associados. Para isso, Barros Júnior (1994) esclarece que a flexibilização dos sindicatos, para atender às partes de igual importância tem como atribuições representar os profissionais, celebrar contratos coletivos de trabalho, eleger ou designar os representantes da respectiva categoria, colaborar com o Estado, órgãos técnicos e consultivos na solução de problemas, e impor contribuições aos participantes das categorias, nos termos do art. 513 da CLT.<sup>5</sup>

A negociação coletiva tem autonomia para a elaboração de métodos que auxiliem os trabalhadores. A flexibilização autônoma refere-se às adequações pelas quais o sindicato tem autonomia de realizar; ao contrário da heterônoma, que já é realizada pela lei. Sobre a flexibilização quanto ao objeto, diz-se daquela em que o coletivo do sindicato intervém em algum assunto que se faz na esfera individual, propondo acordos para a solução do problema, podendo assim, atuar de forma total ou parcial no assunto. No que diz respeito à forma, a discussão e garantia de direito ocorre através de negociações. Já a de fato busca intervir na realidade, que não precisa ser de um grupo, a exemplo dos trabalhadores informais.

Atualmente, no Brasil, verificamos o início da interpretação adequada do direito em contrapartida da existência, em grande intensidade, da flexibilização de fato. Esta última, no país, ocorre frequentemente nas pequenas e microempresas, que normalmente não suportam a

---

<sup>5</sup> Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

onerosidade do contrato de trabalho e, por isso, funcionam total ou parcialmente fora dos parâmetros legais (DELGADO, 2019).

#### **4 A REFORMA TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NO DIREITO COLETIVO**

Nos últimos tempos, a classe empresarial brasileira, não satisfeita com a perda de pequena parte de seu poder, vem alegando que as leis trabalhistas necessitam ser menos rígidas. Eles afirmam, por exemplo, que acordos entre trabalhador e patrão são sempre mais vantajosos para as duas partes, desqualificando o fundamento de existência do direito do trabalho.

Na flexibilização das leis trabalhistas, algumas atribuições são destinadas a esse coletivo. São elas:

[...] Propor a ampliação do uso dos contratos de trabalho a prazo fixo; Propor a redução da jornada normal e da carga semanal de trabalho, principalmente por meio de negociações coletiva; Planejar estratégias de compensação de horários, dias ou semanas de trabalho; Motivar o trabalho de meio expediente; Planejar programas de reciclagem profissional para os trabalhadores; programas específicos para a geração de emprego para deficientes; Propor multifuncionalidade do empregado, o que significa a necessidade da sua aptidão para exercer mais de uma tarefa na empresa; Analisar as vantagens asseguradas pelo contrato individual através de acordos coletivos sindicais; Garantir a temporariedade do emprego; a variabilidade da remuneração não mais em bases fixas, mas condicionada à produtividade; o trabalho social ou de interesse público; o trabalho voluntário de finalidade assistencial (BARROS JÚNIOR, 1994, p. 35).

O referido pensamento é totalmente equivocado. Neste sentido, o autor discorre sobre algumas funções do direito coletivo na flexibilização das leis trabalhistas. Assim sendo, para que os sindicatos acompanhem os avanços que a modernidade apresenta e a crise que afeta todo o país é preciso que adotem a flexibilização autônoma (BARROS JÚNIOR, 1994), isto é, que os sindicatos se adequem e se adaptem às exigências do país capitalista atual, do mercado de trabalho, e, principalmente, dos interesses dos trabalhadores.

Para isso, faz-se necessário que se conscientizem dos problemas existentes, buscando solução para que esses sejam reduzidos, levando aos trabalhadores condições para, principalmente, lutarem pelos direitos que as leis lhes conferem, pois, a flexibilização promovida pelos sindicatos se opera através da negociação coletiva, por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, instrumentos que servirão à adaptação da lei às necessidades de cada categoria ou grupo de empregados (BARROS JÚNIOR, 1994).

O autor elucida a intervenção do sindicato nas tomadas de decisão de cada categoria. Para ele, o sindicato age de acordo com a necessidade da categoria, tendo como ponto de vista o problema. O sindicato, tomando conhecimento da reivindicação ou resolução do problema, realizará coletivamente assembleias e reuniões. Dessa forma, o sindicato adaptará as leis de forma a auxiliar os empregados, como visto anteriormente, através de propostas coletivas e planejamentos de melhoria trabalhistas.

A negociação coletiva que irá definir o grau de insalubridade de determinado serviço. O que é um equívoco, já que apenas um técnico pode aferir o quanto a prática de uma atividade será prejudicial para a saúde. Tais transformações atingem assombrosamente direitos redigidos na CLT e que foram conferidos aos trabalhadores por meio de muitas batalhas travadas pelo movimento sindical. Enfraquece indiretamente os sindicatos ao debilitar os trabalhadores.

Os agentes de defesa coletiva dos trabalhadores devem priorizar as soluções negociadas para os conflitos coletivos, haja vista a agilidade que induz no cumprimento da legislação do trabalho. Assim, além de negociação coletiva e mediação, será possível a solução do conflito por meio de termos de compromisso de ajuste de conduta. Não resolvida a questão extrajudicialmente, a ação civil pública ou outro instrumento coletivo eleito deve contar com a atuação prioritária do Poder Judiciário, como forma de viabilizar condições decentes de trabalho a todos.

Uma das fundamentais alçadas das organizações sindicais é a prática de negociações coletivas, que possibilita aos trabalhadores o aumento de direitos garantidos por lei e contrair outras aquisições.

Os sindicatos discutem diversificadas questões que devem ser negociadas em Acordos e Convenções Coletivas. Os trabalhadores, como parte hipossuficiente na relação capital-trabalho, atingem êxito nas negociações, essencialmente, ao dispor como seus representantes de entidades resistentes que estão dispostas a efetuar pactos diretos com empresas ou com suas representações setoriais.

Por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, foi garantida ao trabalhador a possibilidade da Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo, que têm como objetivo a chance de firmar acordos para oferecerem melhores condições de trabalho, nunca piores. Nesse sentido, preleciona Sérgio Pinto Martins (2019, p. 857) ao dizer que a lei é hierarquicamente superior à convenção coletiva, salvo se esta for mais benéfica para o empregado, quando, então, será aplicada.

A possibilidade de negociar, porém com a ressalva de sempre respeitar o que está garantido em lei será invalidada. Uma das mais prejudiciais mudanças que a Reforma Trabalhista apresenta é viabilidade do negociado sempre se sobrepor ao legislado, não importando se tal alteração irá ser mais benéfica ou não para o trabalhador. A presente transição não tornará possível que se excluam direitos como a hora extra e o adicional noturno, presentes na Carta Magna, entretanto poderá modificar as especificações de tais prerrogativas, por essas se encontrarem na CLT.

Decerto, a discussão sobre a reforma trabalhista não é nova. Para Krein, durante os anos de 1980, “predominou a discussão em torno da reforma sindical com o surgimento do novo sindicalismo e sua proposição de fortalecer a definição da regulamentação por meio da negociação coletiva” (2018, p. 81).

Desse modo, conseguirá celebrar um acordo dizendo que horas extras nos domingos e feriados (que hoje é garantido o acréscimo de 100% da hora normal, conforme a CLT) terão como acréscimos 80% ou até mesmo 50%. Ou até mesmo será capaz de prever um adicional noturno com porcentagem menor de 20%. A Constituição garante o adicional noturno, mas o percentual quem especifica é a CLT e esta poderá ser modificada pelo acordo. Então, uma vez regulamentadas, algumas medidas entrarão em confronto com normas constitucionais. Em tal caso, é errôneo afirmar que os trabalhadores não poderão perder direitos em função do disposto infraconstitucionalmente, como por exemplo, o percentual do valor da hora extra, já citado. Para que o negociado se sobreponha ao legislado, seria preciso a presença de sindicatos fortes e sérios. Infelizmente, não é um patamar alcançado por todos integrantes do movimento sindical. A apreensão é que o sindicato vire uma instituição que apenas ratifique os desejos da empresa, sem levar em conta o lado do trabalhador.

Então, antes de uma Reforma Trabalhista, deveria haver uma Reforma Sindical, em que temas como a Unicidade Sindical (onde as partes podem organizar apenas um sindicato por categoria e base territorial) e a obrigatoriedade da contribuição sindical deve ser discutida. Acerca deste último, com a reforma a contribuição passa a ser facultativa, voluntária (MARTINS, 2017). O que parece correto como direito de quem trabalha sobre aceitar ou não pagar contribuição sindical.

Na pluralidade sindical existe a opção de escolha, as partes escolherão determinado sindicato por esse defender verdadeiramente seus ideais. E, somente será por meio do pluralismo que, em um determinado momento histórico, os vários sindicatos irão gradualmente se unir. Irão vivenciar uma harmonia de ideias e convicções. Outra realidade que precisa ser examinada é a contribuição sindical compulsória. Hoje, pode-se afirmar

Revista *Argumentum* – RA, eISSN 2359-6889, Marília/SP, V. 21, N. 3, pp. 1299-1319, Set.-Dez. 2020. 1314



livremente que por ela é obtida a principal fonte de receita dos sindicatos e, pelo texto da Lei nº 13.467, é deixado claro que não será mais obrigatória.

Então, mesmo certa a ideia da não obrigatoriedade, tal imposto não deve ser interrompido ríspidamente, de uma hora para outra. Se assim acontecer, os sindicatos não terão tempo para se acostumarem com a nova realidade financeira e, conseqüentemente, serão enfraquecidos, assim como o poder de negociação dos trabalhadores. A obrigatoriedade da contribuição deve ser eliminada de maneira gradual, para que, assim, os sindicatos se adaptem com o fim dessa renda. Esta tese parece esdrúxula como se firmou anteriormente.

A partir da Lei nº 9.601/1998, o banco de horas se tornou uma viabilidade da compensação de horas extras. Por ela, a empresa pode moldar a jornada de trabalho dos empregados às suas situações de emergência, quando a companhia necessitar de uma maior demanda de serviços.

As regras expressas no art. 59, § 2º da CLT<sup>6</sup> e Súmula nº 85, V do TST<sup>7</sup> proferem que as horas extras só poderão ser cumpridas por no máximo 2 (duas) horas por dia. E que o prazo máximo para compensar as horas trabalhadas se dá em 12 meses. Porém, para que esse banco de horas seja implementado, é preciso uma norma coletiva, através de uma Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Já a nova legislação diz que para a existência de um banco de horas não será mais preciso de uma norma coletiva regulamentando. Por simples acordo individual escrito entre os dois polos da relação trabalhista tal instrumento poderá ser utilizado. A reforma também diminuirá o período de compensação, que passará a ser de 6 (seis) meses.

A medida enfraquece os sindicatos, ante a desnecessidade de sua atuação, e conseqüentemente, debilita a força trabalhista. Os empregados não terão força para negar o pedido do empregador, com receio de serem demitidos. De igual modo, será difícil encontrar um empregador que opte por pagar horas extras em detrimento à utilização do banco de horas.

---

<sup>6</sup> Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

§ 2o Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

<sup>7</sup> COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

[...]

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

Outra mudança diz respeito à revogação do § 1º do art. 477 da CLT que previa a homologação do pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão pelo respectivo Sindicato ou autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. A partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, as partes se desobrigam da homologação junto ao órgão competente, podendo formalizar o desligamento do obreiro no próprio estabelecimento empresarial qualquer que seja o tempo de emprego.

Desse modo, abusos sofridos pela classe trabalhadora não serão percebidos, aumentando mais ainda seu grau de hipossuficiência. Seria inverídica a afirmação que a ideia de Reforma Trabalhista é um desastre. Isto porque alguns países, com situação financeira melhor que o Brasil, a aplicam tranquilamente. No entanto, nem todas as políticas públicas aplicadas no exterior se tornarão bem-sucedidas aqui. Neste caso específico, seria preciso examinar a história e força sindical de cada país.

Destarte, é possível asseverar que o comportamento de sindicalização dos trabalhadores brasileiros não diminuiu, mas também não atingiu seu auge. E que, ao contrário do que os defensores da lei acreditam, não é enfraquecendo os poderes da CLT e, conseqüentemente, do movimento sindical, que teremos uma melhora na qualidade de vida da população. As únicas exceções a essas regras são os Estados Unidos e a Coréia do Sul. Porém, não podemos esquecer que, enquanto o Brasil vivia nos anos 70 e 80 uma ditadura com grande repressão ao sindicalismo, muitos países, inclusive os EUA, viviam o auge das organizações sindicais.

## CONCLUSÃO

Os estudos demonstraram que nada do que seja negociado, ainda que em sede de negociação coletiva, poderá destituir o conteúdo das leis, sobretudo aquelas de proteção social ao trabalhador, erigidas de supremacia constitucional. Assim sendo, aquilo que for contrário às normas constitucionais será imputado inválido. Ademais, nenhum argumento pró-flexibilização poderá ser forte o suficiente para subtrair direitos mínimos dos trabalhadores. Por isso, há a necessidade imediata do fortalecimento das unidades sindicais para que estas possam agir conscientes na defesa dos direitos protetivos do trabalhador, em qualquer negociação coletiva. Sabe-se da pouca tradição sindical brasileira e ainda o abismo desigual que existe entre a classe patronal e trabalhadora, o que deve frear qualquer tentativa que evidencie os sujeitos do trabalho em condições paritárias, capazes de negociar deliberadamente.

Há ainda os que defendem a desregulamentação das normas trabalhistas, acreditando que representaria um avanço, ou seja, uma adaptação ao sistema capitalista globalizado. Porém, este argumento se mostra falido, pois do ponto de vista histórico representa um retrocesso, na medida em que dispõe sobre a não aplicação da CLT em face de acordos quanto a direitos trabalhistas, que foram duramente conquistados pelos trabalhadores ao longo do tempo.

Se hoje, com o direito do trabalho forte e protetivo, muitos trabalhadores continuam sendo explorados e manipulados por empregadores, imaginemos a situação em um sistema totalmente flexibilizado nos moldes já experimentados. Claro que existem exceções, porém não podemos esquecer que a hipossuficiência do trabalhador brasileiro é latente, que não mantém apenas uma relação de trabalho com o empregador, mas também de dependência. É através do seu trabalho que garante sua sobrevivência e de sua família.

É fato que o novo sistema deu certo em outros países, entretanto, cada sociedade tem uma história e um contexto social próprio. No nosso modelo não há espaço para a flexibilização como foi realizada na Espanha e na Argentina, sob pena de retroagirmos, privando o trabalhador do mínimo de dignidade. Assim, para que não haja injustiças, e para que sejam coibidos abusos, o Brasil precisa inovar, criando meios de fomentar o desenvolvimento, sem sacrificar o trabalhador, prevalecendo sempre o caráter protetivo do direito do trabalho.

## REFERÊNCIAS

ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, a. 11, n. 21, p. 160-173, mar. 2001.

BARROS JÚNIOR, Cássio Mesquita. Flexibilização do direito do trabalho. *Revista Trabalho e Processo*, São Paulo/SP, n. 2, set. 1994.

BARROSO, Luís Roberto. Constituição, democracia e supremacia judicial: direito e política no Brasil contemporâneo. In: FELLETT, André Luiz Fernandes; PAULA, Daniel Giotti de; NOVELINO, Marcelo (Org.). *As novas faces do ativismo judicial*. Salvador: Jus Podivm, 2013.

BRASIL. *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 jul. 2019.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em jul. 2019.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em jul. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 85*. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-85](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85). Acesso em jul. 2019.

CHIARELLI, Carlos Alberto. *O trabalho e o sindicato: evolução e desafios*. São Paulo: LTR, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio Econômicos. *A importância da organização sindical dos trabalhadores*. Nota Técnica, Número 151, novembro de 2015. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/2015/notaTec151ImportanciaSindicatos.pdf>. Acesso em mai. 2019.

FONSECA NETO, Luiz Lucas Fonseca. *Como surgiram os sindicatos?* Disponível em: <http://correntedahistoria.blogspot.com.br/2013/11/como-surgiram-os-sindicatos.html>. Acesso em mai. 2019.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Liberdade sindical e reforma trabalhista*. Direito UNIFACS - Debate Virtual, n. 205, 2017. Disponível em: <https://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4825>. Acesso em mai. 2019.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geologia e Estatística. *Taxa de sindicalização dos trabalhadores brasileiros cai para 14,4%, a menor desde 2012*. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/22952-taxa-de-sindicalizacao-dos-trabalhadores-brasileiros-cai-para-14-4-a-menor-desde-2012>. Acesso em jul. 2019.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social*, v. 30, n. 1, p. 77-104, 26 abr. 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>>. Acesso em mai. 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. Alguns aspectos sindicais da reforma trabalhista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo/SP, v. 83, n. 4, p. 326-336, out./dez. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/128112>. Acesso em mai. 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MATTOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e sindicatos no Brasil*. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>. Acesso em 27 jun. 2019.

RATTNER, Henrique. Aspectos econômicos e tecnológicos da indústria de alimentos brasileira. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo/SP, v. 18, n. 3, p. 17-36, set. 1978. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75901978000300003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901978000300003&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 27 jun. 2019.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

SARAIVA, Adriana; PERET, Eduardo. *Desemprego sobe para 12,7% com 13,4 milhões de pessoas em busca de trabalho*. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24283-desemprego-sobe-para-12-7-com-13-4-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-trabalho>. Acesso em 27 jun. 2019.

SCHERER, Giovane Antônio; DILIGENTI, Marcos Pereira; ARAÚJO, Ricardo Souza. Direitos e (des)emprego: uma falsa dicotomia. *Revista Sociedade em Debate, Universidade Católica de Pelotas (UCPEL)*, Pelotas/RS, v. 25, n. 2, p. 129-138, maio/ago. 2019.

VASCONCELOS, Beatriz Vasconcelos. O escravo como coisa e o escravo como animal: da Roma antiga ao Brasil contemporâneo. *Revista da Universidade Federal de Goiás (UFG)*, Goiânia/GO, a. 13, n. 12, p. 137-153, jul. 2012.

WEBER, Max. *A ética protestante e o “espírito” do capitalismo*. Tradução: José Marcos Mariani de Macedo. São Paulo: Companhia das Letras, 2005.