

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

LUDMILLA RABELO FERIANE

**A NEGOCIAÇÃO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR:
UMA VISÃO À LUZ DOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS**

VITÓRIA
2018

LUDMILLA RABELO FERIANE

**A NEGOCIAÇÃO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR:
UMA VISÃO À LUZ DOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no
Curso de Direito da Faculdade de Direito de Vitória
– FDV, como requisito parcial para a conclusão do
Curso de Direito.

Orientadora: Prof^ª. Caroline Bastos de Siqueira

VITÓRIA

2018

A Deus, sempre.

À minha família, por acreditar em mim quando até eu mesma duvidei.
Em especial, minha mãe, meu grande amor, por me incentivar ir sempre além.

Ao meu pai, por sua infinita paciência e cuidado.

À minha irmã, fonte de inspiração e incentivo diário.

Ao meu irmão, por me ensinar o que é amor de alma.

A vocês tudo que sou.

À minha orientadora, por sua dedicação e zelo na arte de ensinar.

Gratidão.

"Conheça todas as teorias,
domine todas as técnicas,
mas ao tocar uma alma humana,
seja apenas outra alma humana."

Carl Jung

RESUMO

O presente estudo visa discorrer, a partir de uma análise principiológica e de uma análise histórica evolutiva do sindicalismo brasileiro, o impacto da Reforma Trabalhista na atuação Sindical e de sua negação da vulnerabilidade do empregado, com base na ideia de negociação direta entre empregado e empregador, sem a necessidade de acordo coletivos para estabelecer certas regras, bem como o fim da contribuição sindical obrigatória. O tema é extremamente atual e importante, haja vista que a Reforma Trabalhista é a modificação mais recente e ousada da Consolidação das Leis do Trabalho, feita de forma demasiadamente célere, cujos impactos apesar de sua vigência recente, já estão sendo sentidos, principalmente pelos sindicatos, que com o fim da contribuição sindical obrigatória, passaram ter a sua contribuição sindical drasticamente reduzida. A base da Reforma Trabalhista foi ideia de negociação direta entre empregador e empregador, o enfraquecimento da atuação sindical, bem como o afastamento de princípios do direito do Trabalho.

Palavras-chave: Sindicalismo. Reforma Trabalhista. Negociação direta. Vulnerabilidade. Princípios do Direito do Trabalho. Relação de emprego.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	06
1 O SINDICALISMO E O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	08
1.1 ORIGEM HISTÓRICA	08
1.2 O SINDICALISMO NO BRASIL	10
1.3 O PAPEL DOS SINDICATOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO	13
1.4 O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	14
1.4.1 Princípios Constitucionais.....	14
1.4.2 Princípios do Direito do Trabalho	16
1.4.3 Princípios do Direito Coletivo do Trabalho	18
2 A VULNERABILIDADE DO EMPREGADO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	22
2.1 PRINCIPAIS INOVAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA.....	23
3 O CENÁRIO ATUAL DO SINDICALISMO COM A REFORMA TRA- BALHISTA	30
3.1 IMPACTO NAS NEGOCIAÇÕES EMPREGADO-EMPREGADOR: SUAS CONDIÇÕES NEGOCIAIS ATUAIS	32
3.2 O SINDICALISMO NA ATUALIDADE.....	35
3.3 O ENFRAQUECIMENTO DOS SINDICATOS.....	37
CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
REFERÊNCIAS	42

INTRODUÇÃO

É sabido que na relação de emprego, espécie do gênero relação de trabalho, o empregado é a parte mais vulnerável. Tanto é, que há uma proteção especial voltada para defender seus direitos e vulnerabilidade, ora por meio de uma legislação protetiva, ora por meio da aplicação de princípios constitucionais e do próprio Direito do Trabalho.

Tendo em vista esta inferioridade do empregado na relação de emprego, é necessário um estudo das reais condições de emprego em que o são submetidos os empregados, principalmente após a Reforma Trabalhista, com sua ideia basilar de negociado sobre o legislado, prevalência do acordo coletivo sobre a lei e de afastabilidade de princípios do Direito do Trabalho.

A negociação entre empregado e empregador, sem a necessidade de acordo coletivo para estabelecer certas regras da relação de emprego, e sem a intervenção sindical, bem como a ideia de prevalência do negociado sobre o legislado é a maior inovação trazida pela alteração mais recente da Consolidação das Leis do Trabalho, a Reforma Trabalhista.

Para tanto, o presente estudo se embasou no método dialético, que consiste no estudo de argumentos e dados conflitantes, sob à luz de que tal análise é um fenômeno. Dessa forma, a partir de uma análise principiológica e uma análise histórica evolutiva do sindicalismo brasileiro, buscar-se-á expor e conflitar argumentos e dados, da reforma trabalhista, principalmente com análise de sua ideia basilar de negociação direta entre empregado e empregador.

No primeiro capítulo, far-se-á uma análise da história do sindicalismo no Brasil, de sua atuação na relação de emprego, bem como analisar-se-á o direito coletivo do trabalho, com base nos princípios constitucionais, princípios do Direito do Trabalho e princípios do Direito coletivo do trabalho.

No segundo capítulo, voltou-se para o estudo da vulnerabilidade do empregado antes da Reforma Trabalhista, com uma considerável atuação sindical, bem como as principais inovações ocasionadas no Direito Laboral pela Reforma Trabalhista.

No terceiro capítulo, buscou-se analisar o cenário atual do sindicalismo brasileiro após a Reforma Trabalhista, o impacto que tal reforma ocasionou na negociação entre as partes da relação de emprego, bem como o enfraquecimento da atuação sindical.

A pergunta que orientará este projeto é “O empregado possui condições reais de interferir na imposição das condições de trabalho as quais é submetido sem a intervenção sindical?”

1 O SINDICALISMO E O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

1.1 ORIGEM HISTÓRICA

O trabalho, desde sua origem histórica, é fundamental para a sobrevivência do homem, não apenas como forma de sobrevivência, mas principalmente como forma de garantir sua dignidade. Entretanto, apesar de sua essencialidade, os trabalhadores, sempre estiverem em posição de inferioridade em relação a seus patrões, fato propulsor das lutas de classe.

No que se refere à luta de classes, tem-se o surgimento dos sindicatos como uma união para reivindicar a igualdade material, e assim, proteger os trabalhadores, uma vez que a união de uma coletividade em prol de melhores condições, certamente, teria mais força e mais condições de lutar por mais igualdade.

Dessa maneira, deve-se compreender o sindicalismo, sua origem, atuação e importância. O sindicato, pode ser definido como:

Associações criadas pelos operários para a sua própria segurança, para a defesa contra a usurpação incessante do capitalista, para a manutenção de um salário digno e de uma jornada de trabalho menos extenuante, uma vez que o lucro capitalista aumenta não só em função de baixa de salário e da introdução das máquinas, mas também em função do tempo excessivo de trabalho que o capitalista obriga o operário a exercer (ANTUNES, 1995, p; 23).

A gênese para a criação do sindicalismo foi baseada na ideia de representar a classe operária, por meio da defesa da coletividade, e dessa forma, alcançar melhores salários, melhores condições de trabalho e mais fiscalização para os trabalhadores.

A origem dos sindicatos, remota desde o advento do capitalismo, em especial no período da revolução industrial, século XVIII. Época em que houve intensa precarização do trabalho, demasiada exploração da mão de obra trabalhista, carga horária elevada e salários que não garantiam o mínimo existencial para os trabalhadores.

Sendo assim, naturalmente em algum momento, os trabalhadores iriam se opor à intensa precarização de exploração de sua força de trabalho. “Os primeiros sinais de insatisfação e revolta dos operários, se deu com a destruição de máquinas, em um movimento denominado Ludismo” (ANTUNES, 1995, p. 16).

Após o Ludismo, em 1824, na Inglaterra, houve a promulgação de uma lei que autorizava os operários a se associarem. Esse foi o início das *trade unions*, cujo objetivo era proteger os operários na luta contra a exploração capitalista, fortalecendo-os. Antes da aprovação de tal lei, os operários que se associavam eram fortemente reprimidos.

As *trade unions* foram de suma relevância, responsáveis por negociar condições de trabalho com a burguesia, auxiliando os operários, até mesmo financeiramente e invocando greves sempre que as reivindicações salariais não eram atendidas:

Se a história destas associações é caracterizada por momentos de vitória e de derrotas, é inegável que elas constituíram a primeira tentativa efetiva de organização dos trabalhadores na luta contra os capitalistas. Ao conseguirem abater a concorrência existente entre os operários, unindo-se e tornando-os solidários em sua luta, ao utilizarem-se das greves como a principal arma contra os capitalistas, os operários conseguiram dar os primeiros passos na luta pela emancipação de toda a classe operária (ANTUNES, 1995, p. 19).

Após, ainda no que refere a origem da luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, em 1866 realizou-se o Congresso da Associação Internacional dos Trabalhadores, momento em que foi debatida a necessidade e importância dos Sindicatos para o proletariado.

Insta destacar ainda, que em 1919, após o fim da primeira guerra mundial, foi criada a Organização Internacional do Trabalho – OIT, com objetivo de criar e aplicar normas internacionais do trabalho (Convenções e Recomendações), e assim, melhorar as condições dos trabalhadores, seja social ou econômica, reivindicada pelos sindicatos existentes da época.

Dessa forma, o proletariado teve grande participação na luta de classes e na criação dos Sindicatos, sendo essencial para a proteção dos trabalhadores, uma vez que

permitiam aos operários ter vez e voz dentro da sociedade e capacidade de reivindicar melhores condições de trabalho.

1.2 O SINDICALISMO NO BRASIL

Os primeiros indícios no Brasil do que resultariam no surgimento dos sindicatos, se deu a partir do trabalho remunerado, com o fim da escravidão em 1888. A partir de então, começaram a emergir núcleos operários nas principais cidades brasileiras da época, quais sejam, Rio de Janeiro e São Paulo.

Suas primeiras formas de organização foram as Sociedades de Socorro e Auxílio Mútuo, que visavam auxiliar materialmente os operários nos momentos mais difíceis, como nas greves ou em épocas de dificuldades econômicas. A estas associações mutualísticas sucederam as Uniões Operárias, que por sua vez, com o advento da indústria, passaram a se organizar por ramos de atividade, dando origem aos sindicatos (ANTUNES, 1995, p. 23).

Inicialmente, a forma de luta da classe operária brasileira se deu por meio de greve. A primeira que se tem registro foi em 1858, ano em que, no Rio de Janeiro, os operários dos tipógrafos, iniciaram o movimento grevista, a fim de reivindicar melhores salários, melhores condições de trabalho, cujo resultado foi favorável aos grevistas.

Após este primeiro movimento reivindicatório, outras formas de paralização começaram a acontecer. Foram feitos diversos congressos a partir de então, e assim, sindicatos começaram a surgir, mas sempre com a oposição e repressão governamental, por meio de uma posição autoritária e intensa intervenção estatal.

Importa esclarecer que, nesse período surgiram duas tendências de luta operária, uma chamada de “anarco-sindicalista, que não reconhecia a luta política e privilegiava a luta direta dentro das fábricas e a outra, e outra composta pelo socialismo reformista, cujo objetivo era buscar a criação de uma organização partidária dos trabalhadores no nível do Estado” (ANTUNES, 1995, p. 36).

À medida que as greves aumentavam sua dimensão, mais o governo reprimia os movimentos revolucionários. Em 1930, com a ascensão de Getúlio Vargas no poder, houve uma nova era do Sindicalismo brasileiro.

Nesse período houve maior controle e subordinação do movimento operário pelo Estado com a criação do Ministério do Trabalho, a obrigatoriedade do sindicato único por categoria e “a criação da lei de sindicalização, que contrariando a liberdade de associação sindical existente durante a Primeira República, criou os pilares do Sindicalismo no Brasil” (ANTUNES, 1995, p. 36).

Com essa forma de controle e subordinação pelo Estado, este, permitiu aos sindicatos um aparato estatal, de forma a não reprimi-los mais, mas sim, incentivá-los, porém sempre com subordinação e fiscalização estatal.

Foi nesse período ainda que houve grande avanço nos direitos dos trabalhadores por meio de suas reivindicações, tais como: férias, descanso semanal remunerado, regularização do trabalho de mulheres e de menores de idade e jornada de trabalho de até oito horas diárias. Entretanto, houve a criação do imposto sindical e a proibição da greve.

Já no período compreendido entre 1945 a 1964 houve avanço para as classes populares, e aos poucos, os trabalhadores puderem voltar a se filiar aos sindicatos, sendo que as greves, voltaram a ser uma realidade dos trabalhadores, reivindicando contra a fome e a baixa salarial.

Em 1964, com golpe militar, houve intensa repressão de movimentos sociais, Atos Institucionais que modificavam a Constituição vigente a época, violenta repressão aos movimentos sindicais e por meio da Lei n. 4.330/64 limitou-se o direito a greve, tornando-a uma prática quase impossível e ilegal.

Ainda, acabou-se o regime de estabilidade do emprego, com a criação do FGTS e nos anos seguintes, sucederam-se derrotas nas lutas operárias. Entretanto, em 1978 houve uma retomada das paralizações, na luta por melhores condições, ano em que

após dias de paralização, os trabalhadores conquistaram a volta das lideranças sindicais.

Foi na década de 80 que o número de sindicados apresentou elevado crescimento. Greves de categorias, até então silentes nas lutas trabalhistas, tal qual professores, funcionários públicos, médicos, bancários. E mais, houve ainda a I Conferência Nacional da Classe Operária. Período essencial na história sindical e de conquistas trabalhistas no Brasil.

A Conferência Nacional da Classe Operária foi precursora da criação da CUT (central única dos trabalhadores) e a CGT (confederação geral dos trabalhadores), formas diferentes de praticar o sindicalismo no Brasil.

A década de 80 foi o período em que houve maiores índices de sindicalização. E, a partir de 1988, com a promulgação da Constituição Federal, houve o direito à liberdade de associação sindical, sem que para isso fosse necessária a autorização do Estado ou sua intervenção.

Com a promulgação da Constituição de 1988 houve também o reconhecimento à greve pelos funcionários públicos, extensão dos direitos sindicais ao campo, manutenção do imposto sindical obrigatório. Entretanto, apesar do reconhecimento da liberdade sindical, é obrigatório que haja somente um por categoria, no mesmo território.

Neste sentido, o sistema sindical adotado no Brasil foi o da unicidade sindical, vez que não foi adotado a convenção n^o 87 da OIT:

Em síntese, pode-se dizer que a Convenção n^o 87 garante a todos os trabalhadores e empregadores, sem qualquer distinção e sem prévia autorização, o direito de constituir as organizações que acharem convenientes e de a elas se filiarem. Essas organizações devem ter o direito de elaborar seus próprios estatutos e regulamentos, eleger seus representantes com total liberdade, organizar sua administração e suas atividades e formular seus programas de ação, sem interferência de autoridades públicas (CUNHA -tradução-, 1994, p. 04).

1.3 O PAPEL DOS SINDICATOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

É sabido que uma coletividade, possui mais força e mais capacidade de luta, a frase “A união faz a força” (AUTOR DESCONHECIDO, 2018), remete essa ideia. Assim, não seria diferente nas relações trabalhistas, uma vez que a união de trabalhadores tem mais força e potencialidade de reivindicação.

Dessa forma, visando à união do proletariado em prol de melhores condições de trabalho, criou-se os sindicatos, que podem ser definidos como “associações criadas pelos operários para a sua própria segurança, para a defesa contra a usurpação incessante do capitalista, para manutenção de um salário e de uma jornada de trabalho menos extenuante” (ANTUNES, 1995, p. 14).

Os sindicatos, constituem-se como forma de resistência e de apoio na luta das classes operárias contra a imposição do sistema de trabalho. Dessa forma, tornam-se representantes dos trabalhadores, em prol da defesa de seus direitos e na luta por mais direitos:

Os sindicatos são instituições reconhecidas e sua ação é admitida como fator de regulamentação e fiscalização dos salários, da jornada de trabalho e da legislação social. É graças a ação sindical que a Lei dos Salários é controlada pelos próprios operários. Mais ainda: o papel dos sindicatos é fornecer aos operários alguns meios de resistência na sua luta contra os excessos do capitalismo. Essa luta subsistirá enquanto a redução dos salários continuar a ser o meio mais seguro e mais fácil para o capitalista aumentar seus lucros, ou seja, enquanto durar o próprio sistema de salário. A simples existência dos sindicatos é a prova disso: se não lutassem contra a usurpação do capital, diz Engels, para que serviriam? (ANTUNES, 1995, p. 15).

Dessa forma, os sindicatos constituem formas de organizações, feitas pelos próprios trabalhadores, de uma mesma classe, com o objetivo de propiciar efetiva proteção aos trabalhadores contra abusos das relações de emprego, por meio de exigências, vez e voz. Para isso, são eleitos representantes, que reivindicam as exigências apresentadas por sua categoria profissional.

Insta esclarecer ainda que sua principal atuação consiste na negociação coletiva, bem como no direito coletivo de trabalho. No mais, o sistema sindical adotado no Brasil, pela Constituição de 1988 é a unicidade sindical, em seu artigo 8^a, que determina que

uma categoria profissional tenha apenas um sindicato representativo na mesma base territorial:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; (BRASIL, 2018)

Assim, os sindicatos possuem legitimidade para reivindicar melhores condições de trabalho para a classe que representam, seja por meio de discussões, seja por meio de ações judiciais ou em convenções coletivas.

Os sindicatos ainda têm a função de oferecer cursos, oficinas e *workshops* aos trabalhadores que representam, para assim, capacitá-los no mercado de trabalho. E podem organizar greves e paralisações remuneradas, desde que haja respeito aos limites impostos na lei.

Por fim, insta esclarecer que os sindicatos são sustentados pelos próprios trabalhadores, por meio do imposto sindical, que se dá através de um desconto obrigatório do salário dos trabalhadores associados, imposto esse que era obrigatório até a Reforma Trabalhista e das contribuições sindicais, cujo pagamento é facultativo.

1.4 O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

1.4.1 Princípios Constitucionais

Inicialmente, cumpre esclarecer que o empregado é a parte mais frágil da relação de emprego, tanto por sua hipossuficiência econômica, quanto social. Dessa forma, a legislação trabalhista visa diminuir a disparidade que há entre empregador e empregado, por meio de leis que se baseiam e devem ser interpretadas à luz dos princípios constitucionais.

Os princípios têm força de norma e dão completude ao ordenamento jurídico, pois são fontes formais primárias do direito, haja vista a lacuna presente na legislação brasileira, principalmente na legislação trabalhista, sendo ademais, formas de frear o legislador na criação de leis dentro de determinados parâmetros.

No que se refere à proteção do empregado, e sua vulnerabilidade na relação de emprego, não se pode olvidar dos princípios basilares do ordenamento jurídico brasileiro, qual seja, os princípios constitucionais fundamentais aplicáveis ao Direito do Trabalho.

Inicialmente, deve-se citar o princípio gênese e essencial ao ordenamento jurídico, o princípio da dignidade da pessoa humana, que deve sempre ser o alicerce das relações trabalhistas e da atuação legislativa:

A dignidade da pessoa humana atua como fundamento do princípio estruturante do Estado democrático de direito e, em consequência, impregna a totalidade da ordem jurídica, espraia-se por todos os ramos do direito positivo e inspira não só a atividade legislativa como também a atuação do Poder Judiciário. Nenhum ato normativo, nenhuma decisão judicial pode menoscabar a dignidade da pessoa humana, sob pena de ofensa ao princípio estruturante do Estado democrático de Direito (ROMITA, 2014, p. 309).

Nesse íterim, deve-se sempre analisar a realidade no emprego à luz de tal princípio. O empregado, não pode ser visto e usado exclusivamente como um meio de produção de capital, “[...] o homem, para ter sua dignidade protegida no mundo capitalista, precisa que sua força de trabalho seja valorizada, ou seja, que o homem seja identificado como homem” (BRAGA, 2010, p. 109).

Consoante ao princípio da dignidade da pessoa humana, tem-se que o princípio do valor social do trabalho, que consiste na proibição da força do trabalhador como uma mera mercadoria, ou seja, o trabalho deve ser utilizado para possibilitar o homem a sua dignidade, proibindo de antemão o trabalho escravo, desumano e degradante.

Outro princípio constitucional consiste no valor social da livre iniciativa, que “Trata-se de princípio que é implementável pela aplicação de outros princípios espraçados pelo tecido constitucional, como o princípio da função social da propriedade e o da função social da empresa (LEITE, 2018, p. 94).

Deve-se citar ainda outros princípios constitucionais essenciais que visam à proteção do trabalho, tais como o da proteção da relação de emprego, da proteção do salário, da proteção ao mercado de trabalho da mulher, do reconhecimento das convenções e acordos coletivos, todos com objeto de proteger o empregado na relação de emprego.

1.4.2 Princípios do Direito do Trabalho

Em que pese os princípios constitucionais sejam essenciais na garantia de melhores condições de trabalho, não se pode olvidar da importância e essencialidade dos princípios aplicáveis ao Direito Laboral, que são os que orientam diretamente a realidade trabalhista, e possibilitam diminuir a desigualdade que há entre o empregador e o empregado.

Inicialmente, tem-se o princípio da Proteção do trabalhador, que é essencial para garantir maior igualdade na relação de emprego, haja vista que se reconhece que a relação trabalhista é calcada na desigualdade, na disparidade que há entre as partes envolvidas, seja ela econômica, jurídica e social, e dessa forma, visa propiciar maior igualdade:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, incluindo na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente (DELGADO, 2018, p. 231).

Assim, tal princípio visa diminuir a desigualdade que há nessa relação. “Esse princípio se desdobra em três outros princípios: *in dubio pro operário*, a norma mais favorável e condição ou cláusula mais benéfica” (LEITE, 2018, p. 100).

A aplicação do *in dubio pro operário* possui relação com a interpretação da norma trabalhista, ou seja, sempre que houver uma norma com mais de uma possibilidade interpretativa, deve prevalecer a que for mais vantajosa para o empregado. Também se aplica em conflitos que envolvem acordo e convenção coletiva.

Já a aplicação da norma mais favorável consiste na prevalência da aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador, sempre que houver mais de uma norma jurídica legislando sobre determinada matéria trabalhista. Dessa forma, “o direito do trabalho adota a teoria dinâmica da hierarquia entre as normas trabalhistas, pois no topo da pirâmide normativa não estará necessariamente a Constituição, e sim a norma mais favorável ao trabalhador” (LEITE, 2018, p. 100).

E como último desdobramento do princípio da proteção ao Trabalhador, tem-se a aplicação da condição mais benéfica, que se deve ser aplicado durante a vigência do contrato de trabalho do empregado, de maneira a prevalecer os direitos mais favoráveis ao trabalhador, dessa forma, se houver uma alteração desvantajosa ao empregado, a mesma não surtirá efeitos, vez que deve prevalecer a condição mais benéfica.

Tal princípio pode ser chamado de tratamento mais favorável:

Para explicar o princípio do tratamento mais favorável, importa lembrar que o direito do trabalho se autonomizou do direito civil com vista a proteger o trabalhador. Enquanto o direito civil coloca as partes no negócio jurídico em pé de igualdade, o direito do trabalho surge para favorecer a parte mais fraca, o *favor laboratis*, num sistema jurídico incipiente, serve para combater a desproteção do trabalhador, concedendo-lhe um estatuto privilegiado (NAHAS, -coord.-, 2009, p. 24).

No mais, ainda no que se refere aos princípios basilares, tem-se o princípio da indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, que visa impedir que o trabalhador prive-se de direitos concedidos por leis trabalhistas, renunciando as mesmas. Tal princípio tem como objetivo garantir que a vulnerabilidade do trabalhador não o prejudique tanto:

O empregado não pode transacionar ou renunciar direitos trabalhistas previstos em lei, seja antes da admissão, no curso do contrato ou após seu término. Isto se explica porque os direitos trabalhistas previstos em lei têm

natureza pública, daí por que o comando do art. 9º da CLT determinou a nulidade de todo ato que visasse desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas previstos em lei. (CASSAR, 2010, p. 157).

Pode-se ainda mencionar o princípio das garantias mínimas ao trabalhador, que visa garantir que sempre que houver ajustes na relação de emprego, seja por meio de acordo coletivo, convenção coletiva, ou negociação direta entre empregador e patrão, deve-se respeitar os limites legais, para que assim, o trabalhador tenha seus direitos respeitados.

Por fim, mas não menos importante, tem-se “O princípio da boa-fé pressupõe que todos devem comporta-se de acordo com um padrão ético, moral, de confiança e lealdade que se espera de um homem comum. [...] É uma espécie do gênero de conduta, pois determina como as partes devem agir” (CASSAR, 2018, p. 235). Dessa forma, possibilita que o juiz, ao julgar um conflito trabalhista, verifique o comportamento das partes na execução do contrato de trabalho.

Entretanto, importa esclarecer que nenhum princípio será eficaz se não houver base legal que os sustente, que os faça realmente proteger a parte mais frágil da relação de emprego, o empregado; ou se não forem usados como fonte formal pelo legislador na criação de legislação trabalhistas.

Para isso, é necessário que os princípios sejam realmente fonte do Direito do Trabalho e como normas que devem ser seguidas na realidade trabalhista:

Lutar-se efetivamente por uma justiça social em nosso País, utilizando-nos do Direito do Trabalho como instrumento, culmina com a constitucionalização das normas protetivas do trabalho e a normatização de seus princípios fundamentais, possibilitando a interpretação das normas infraconstitucionais com base nesses postulados. Dessa forma, o Direito do Trabalho assim constituído e aplicado é instrumento decisivo para a formulação e a defesa da justiça social (BRAGA, 2010, p. 107).

1.4.3 Princípios do Direito Coletivo do Trabalho

Os princípios coletivos do direito do trabalho são os que advém da do Direito Coletivo de Trabalho, que “é o ramo jurídico construído a partir de uma relação entre seres teoricamente equivalentes: seres coletivos ambos, o empregador e de outro lado e,

de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais” (DELGADO, 2010, p. 117). São essenciais na proteção dos direitos coletivos dos trabalhadores, vez que disciplinam a relação coletiva.

Nesse sentido, se subdividem em 3 grandes grupos, sendo o primeiro deles, o rol de princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo. Neste rol estão os princípios da liberdade associativa e sindical e a autonomia sindical (DELGADO, 2010, p. 119).

No segundo grupo, encontram-se “os princípios que tratam das relações entre os seres coletivos, obreiros e empresários, no contexto da negociação coletiva” (DELGADO, 2010, p. 119). Sendo eles, a interveniência sindical na normatização coletiva, o da equivalência dos contratantes coletivos e, finalmente o da lealdade e transparência nas negociações coletivas (DELGADO, 2010, p. 119).

E no último grupo, encontram-se os princípios responsáveis por “relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicos das normas produzidas pelos contratantes coletivos” (DELGADO, 2010, p. 120). Os princípios que se encaixam aqui é o da criatividade jurídica da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada.

O princípio da liberdade associativa e sindical, visa proteger a sindicalização em sua plenitude, seja por meio de uma liberdade de associação ou pela liberdade sindical:

Assegura consequência jurídica-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação. Não se restringe, portanto, à área e temáticas econômico-profissionais (onde se situa a ideia de liberdade sindical (DELGADO, 2010, p. 121).

Abrange nesse sentido, a liberdade de criação de sindicato, de livre associação, filiação, desligamento. Tem como objetivo também, vedar cláusulas de sindicalização forçada e proibir cláusulas que vedem a desestímulo a sindicalização.

Tal princípio ainda “propugna pela franca prerrogativa de criação e desenvolvimento das entidades sindicais, para que se tornem efetivos sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho” (DELGADO, 2010, p. 125).

Outro princípio coletivo do Direito do Trabalho é o da autonomia sindical:

Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata, portanto, da livre estruturação econômica- financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador (DELGADO, 2010, p. 127).

Esse princípio visa garantir uma proteção aos sindicatos, contra uma intervenção administrativa e política Estatal, permitindo que estes tenham autonomia na defesa dos direitos da coletividade. A autonomia sindical frente as intervenções estatais, foi uma conquista almejada desde a era Vargas, mas defasada no período do golpe militar.

Foi após a redemocratização, com a promulgação da Constituição de 1988, “que o princípio autonomista ganhou corpo na ordem jurídica do país. De fato, a nova Constituição eliminou o controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura dos sindicatos, que quanto à sua criação, quer quanto à sua gestão” (DELGADO, 2010, p. 128).

Ainda como princípio do Direito Coletivo do Direito do Trabalho, tem-se o princípio da Interveniência sindical na negociação coletiva, que “propõe que a validade do processo negocial coletivo submeta-se à necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro, no caso brasileiro, o sindicato (DELGADO, 2010, p. 130).

O principal objetivo desse princípio é assegurar que haja uma equidade na relação jurídica, ou seja, na negociação entre empregado e empregador, de forma que o empregado, seja protegido pela atuação sindical. Ou seja, veda-se que empregado negocie diretamente com seu empregador, haja vista o desequilíbrio dessa relação.

Tal princípio, com a Reforma Trabalhista, teve sua atuação mitigada, vez que a base da Reforma Trabalhista foi a ideia de negociação direta entre empregado e

empregador, sem a necessidade de acordo coletivo para estabelecer regras entre as partes. Essa ideia retira dos sindicatos a possibilidade de intervenção nas regras laborais, bem como a proteção ao trabalhador.

Os princípios acima citados, tem a função de proteger o direito coletivo do trabalho, na defesa dos direitos da coletividade, por meio do fortalecimento da atuação sindical na proteção ao trabalhador e por meio da vedação de uma intensa intervenção da atuação sindical.

2 A VULNERABILIDADE DO EMPREGADO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

O histórico da luta por direitos trabalhistas no Brasil percorreu um longo caminho até se encontrar no estágio de hoje, onde é possível visualizar os grandes avanços e conquistas alcançadas pelos e para os trabalhadores. Foi por meio de intensas lutas e reivindicações que a legislação trabalhista brasileira pode ser considerada uma das mais protetivas do mundo, pelo menos, até a promulgação da Lei nº 13.467 de 2017.

A Reforma Trabalhista, apesar de ser recente no ordenamento jurídico brasileiro, trouxe mudanças profundas e significativas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e por consequência, na realidade trabalhista. Muitas dessas mudanças começaram a ser percebidas timidamente, entretanto, terão grande impacto no universo do trabalho.

Antes da reforma trabalhista, o trabalhador possuía uma maior proteção, ora por meio de uma legislação trabalhista mais protetiva, formada por normas e princípios favoráveis ao empregado, ora por uma atuação mais intensa dos sindicatos.

Dessa maneira, em que pese a legislação do trabalho brasileira antes da reforma trabalhista, fosse baseada na proteção do trabalhador, ainda sim, a realidade era calcada na intensa precariedade, insalubridade, vulnerabilidade, salário baixos e altos índices de desemprego.

Para uma análise mais aprofundada sobre o tema, faz-se necessário o estudo de alguns dados sobre estas questões. Segundo dados do Ministério do Trabalho, no ano de 2016 – atualizado até 13/03/2017, foram mais de 115 operações para erradicação

do trabalho escravo no Brasil, sendo 2366 autos de infrações lavrados em todo o território Brasileiro (BRASIL, 2017, p.1).

E ainda, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) metade dos trabalhadores brasileiros tem, em média, a renda mensal 19,5% abaixo do salário mínimo (LENCIONI, 2018). Tal dado se baseia no número de pessoas trabalhando de maneira informal ou por conta própria.

Deve-se citar ainda a atuação sindical, que até a promulgação da lei da reforma trabalhista, ” era bem participativa e segundo dados do CNES-MTb, 89% dos sindicatos (4.354) negociavam e protocolaram acordos e/ou convenções coletivas no Sistema” (LENCIONI, 2018).

E mais, os dados estatísticos do Ministério do Trabalho revelam que aproximadamente 90% das entidades sindicais de trabalhadores que devem e podem estabelecer acordos ou convenções coletivas exercem ativamente essa tarefa (LENCIONI, 2018).

Pela análise de tais dados, tem-se que mesmo com uma legislação protetiva e afável ao trabalhador, o cenário real não era favorável aos trabalhadores, mas ainda sim, havia uma maior proteção estatal, ora por aplicação da lei, ora dos princípios, ora pela atuação dos sindicatos.

Percebe-se que apesar de uma atuação intensa dos sindicatos, ainda sim, os casos de trabalho escravo, salários baixos, trabalhos insalubres, desrespeito à legislação, sempre estiveram presente da realidade do trabalhador brasileiro. Com a reforma trabalhista, o cenário brasileiro tende a tornar-se ainda mais incerto e desvantajoso.

2.1 PRINCIPAIS INOVAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA

A Lei nº 13.476/17, popularmente chamada de Reforma Trabalhista, foi a modificação mais recente das normas laborais. Sua promulgação não apenas alterou o a CLT –

Consolidação das Leis do Trabalho, mas também a Lei nº 8.212/91, lei orgânica da seguridade social.

O projeto inicial da Reforma não havia ousado tanto, entretanto, após sua tramitação no Congresso, houve a inclusão e modificação de diversos artigos inicialmente não previstos. Seu processo de elaboração se deu de forma célere e sem a participação popular. Não houve tempo suficiente para debates e discussões que tal mudança poderia ocasionar na realidade do trabalhador.

O próprio congresso não debateu a fundo qual seria o impacto na realidade dos trabalhadores. É nesse contexto de celeridade que muitos artigos incorporados e modificados pela reforma têm sido tema de discussões nos tribunais, principalmente quanto à sua inconstitucionalidade, pois além de violar a legislação, princípios, tratados internacionais, viola também a Constituição.

Quando se fala em reforma trabalhista, deve-se ter em mente que a CLT já foi objeto de alteração diversas vezes desde sua promulgação em 1 de maio 1943, de forma que “a redação sua atual representa apenas a permanência de 38% do texto original” (ROCHA; MELO, 2017, p. 112).

Apesar disso, pode-se aferir que a última alteração da CLT, foi a que mais violou os direitos dos trabalhadores, mais conflitou com princípios basilares do Direito do Trabalho, mais violou a Constituição e por consequência, menos benefícios aos trabalhadores trouxe.

Insta ressaltar que por sua vigência no ordenamento jurídico brasileiro, se dá há pouco mais de um ano, seus efeitos ainda não puderam ser sentidos e mensurados, de forma que é ao longo dos anos que os trabalhadores sentirão seus efeitos e impactos.

Com a Reforma Trabalhista, a CLT passa a prever em seu artigo 58-A, §5 que:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas

suplementares semanais. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).
(...)

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas (BRASIL, 2018).

Pelo previsto no artigo, é permitido a compensação de jornada de trabalho de forma direta, ou seja, sem previsão em acordo coletivo, contrariando assim, a previsão constitucional do art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal, que determina a necessidade de acordo e convenção coletiva para tal. Tem-se explicitamente uma norma contrariando a Constituição Federal.

Outra inovação da Reforma, está no artigo 59 da CLT, o qual estabelece que a duração do trabalho pode exceder ao limite legal, por acordo individual:

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.

(...)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

(Vigência)

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2018).

O citado artigo e seus incisos estabelecem possibilidades de negociação direta entre empregado e empregador, sem a necessidade de um acordo ou convenção coletiva para compensação de jornada de trabalho, banco de horas e compensação mensal.

Neste sentido, mais um exemplo de negociação direta sem acordo e convenção coletiva está no art. 59-A da CLT, onde é prevista a jornada de trabalho de 12x36:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação (BRASIL, 2018).

A possibilidade de negociação direta entre empregado e empregador, sem a necessidade de convenção ou acordo coletivo, tal qual previsto nos artigos acima, são

exemplos onde o princípio da proteção é afastado e a vulnerabilidade do empregado completamente ignorada.

Dessa forma, coloca-se empregado e empregador no mesmo nível de igualdade jurídica. “[...] Todas flexibilizações do acordado sobre o legislado, que na teoria podem transparecer ser positivas, na realidade demonstram ser prejudiciais aos já hipossuficientes empregados, ainda mais expostos aos anseios dos empregadores [...]” (ROCHA; MELO, 2017, p. 157)”.

A Reforma ainda prevê, com a inserção do p. único do art. 60:

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (BRASIL, 2018).

A inserção desse artigo, teve o objetivo permitir uma exceção à exigência de licença prévia, fornecidas por autoridades responsáveis, para a prorrogação de jornada de trabalho em locais de insalubridade. Sendo permitida assim, a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem a necessidade de licença por autoridade competente.

Ainda no que se refere a trabalhos insalubres, pela redação do art. 394 – A, é permitido que grávidas permaneçam em locais insalubres de trabalho, de grau médio ou mínimo:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (BRASIL, 2018).

Em que pese os incisos II e III, preverem que ao apresentar atestado, a grávida pode ser afastada de trabalhos cujo grau de insalubridade seja médio e mínimo, antes da

reforma, as grávidas deveriam ser afastadas de trabalhos insalubres, independente do grau de insalubridade e sem a necessidade de atestado médico.

Percebe-se uma grave violação aos direitos não apenas trabalhistas, mas ao direito das gestantes e do feto a uma gestação saudável, longe de locais que podem ocasionar riscos a sua saúde e a saúde de seus filhos.

Ainda no que se refere às grávidas, pelo artigo 396, §2º da CLT, os horários de amamentação do filho, devem ser definidos de forma individualizada. Nesse contexto, as grávidas terão mais dificuldades de negociar diretamente seus horários com seus patrões, visto sua vulnerabilidade e hipossuficiência na relação de emprego.

Outra violação aos direitos trabalhistas encontra-se no art. 507-B, que são um óbice para trabalhadores venham discutir eventuais valores indevidos, por meio da quitação anual de obrigações:

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria (BRASIL, 2018).

A realidade nos demonstra que “este tipo de medida será imposta ao empregado e será amplamente utilizada de forma fraudulenta para dificultar o pleiteamento de direitos, deixando os institutos das prescrições bienal e quinquenal inócuo” (ROCHA; MELO, 2017, p. 157).

Ademais, houve a criação de uma nova modalidade, chamada de Trabalho Intermitente, que se caracteriza por ser:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2018).

Trata-se de um regime no qual o empregado irá prestar seu serviço de forma periódica, alterando entre períodos trabalhados e períodos sem trabalho, de maneira que haja um intervalo de tempo entre a prestação de serviço e períodos à disposição.

Apesar de ser um instituto novo, essa nova forma de regulação das relações de trabalho é muito nebulosa quanto aos seus efeitos, mas é “uma clara coisificação do trabalhador, que passa a ser um mero instrumento de consecução empresarial” (ROCHA; MELO, 2017, p. 157). Percebe-se uma violação aos princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho, vez que esse empregado intermitente, ficará à disposição de seu empregador, sem a certeza de seu salário e mercê vontade. Nega-se assim, a vulnerabilidade do empregado e sua necessidade de proteção.

Ainda, um dos pontos centrais da reforma é a introdução do Artigo 611-A na CLT, que trata justamente de que acordos coletivos têm prevalência sobre a lei, “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre [...]”:

Nesse sentido, empregados e empregadores estão livres para negociar as condições que acharem mais adequadas, por meio de acordo e convenção coletiva:

[...] Explicitamente, conforme art. 611, em que se afirma que o acordo coletivo e a convenção coletiva têm prevalência sobre a Lei, e com a ausência de contrapartidas na negociação coletiva de trabalho, (art. 611, A, §1º). Pelos dispositivos, empregados e empregadores estão livres para negociar as condições que acharem mais adequadas, respeitando os direitos previstos na Constituição e garantindo a concessão de contrapartidas nos casos de condições menos favoráveis serem estipuladas. A proposta se demonstra verdadeira idiosincrasia, uma vez que a própria constituição, art. 7º, elenca as hipóteses de negociação dos direitos trabalhistas, e veda a piora das condições de trabalho, visando apenas a melhora da sua condição social (ROCHA; MELO, 2017, p. 157).

Ainda no que se refere à negociação, é permitido que haja negociação direta entre empregado e empregador, sem a necessidade de acordo e convenção coletiva, para funcionários que recebem mais que duas vezes o teto da previdência. Assim, vale o que for combinado entre empresa e trabalhador, que terá força de lei, desde que respeite o já previsto em legislação anterior.

Somado a todo este cenário, pode-se acrescer mais um enfraquecimento da atuação sindical, o fim da contribuição sindical obrigatória, que a partir da reforma trabalhista, passou a ser condicionada à autorização prévia e expressa do empregado:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação (BRASIL, 2018).

O fim da contribuição sindical obrigatória, pode ser considerado umas das maiores inovações trazidas pela Reforma Trabalhista, cujo impacto será sentido diretamente nos sindicatos, haja vista que a contribuição sempre foi sua principal fonte de renda.

Pela análise de algumas inovações trazidas pela reforma trabalhista, percebe-se que esta foi um verdadeiro atentado ao direito do trabalho, atuação sindical, aos direitos individuais e ao acesso à justiça:

A única certeza que temos é que vivemos dias de incerteza para a classe trabalhadora, pois negação de que o trabalhador está em desvantagem frente ao poder econômico é negar a própria história. É negar que o direito do Trabalho se tornou ramo independente do direito civil a fim de evitar os abusos dos que detém os meios de produção. Negar esse conflito de classes é abrir caminho rumo ao século XIX (ROCHA, MELO, 2017, p. 263).

3 O CENÁRIO ATUAL DO SINDICALISMO COM A REFORMA TRABALHISTA

Com a promulgação da Reforma Trabalhista e suas intensas e desmoderadas mudanças na CLT, a realidade do trabalhador brasileiro, que já não era tão favorável assim, possui incerteza de um futuro próspero.

Insta esclarecer que a legislação trabalhista pode e deve sofrer mudanças, pois a realidade social se transforma e o direito do trabalho deve acompanhar essas mudanças. Entretanto, as mudanças devem trazer benefícios para os hipossuficientes desta relação, os empregados.

Os direitos trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis, nesse sentido, pelo princípio da irrenunciabilidade, o empregado não pode abrir mão de seus direitos, uma vez que são essências para garantir sua dignidade como pessoa humana, em que pese possa haver livre estipulação das partes na relação contratual de trabalho.

Dessa forma, há que se falar em direitos irrenunciáveis antes e depois da Reforma, vez que antes tais direitos possuíam garantia e presunção de irrenunciabilidade. Dessa forma, a cláusula compromissória não possuía efeito vinculante, ou seja, não era obrigatória, sendo facultado às partes resolverem sua lide em um juízo arbitral.

Neste sentido, a Cláusula compromissória inserida pela Reforma, consiste no ajuste de que caso haja uma divergência futura, deverá esta ser solucionada no juízo arbitral, basicamente transfere a resolução da lide para longe dos olhos do Estado. Com a Reforma, o empregado tornou-se mais vulnerável, já que permite a renúncia de direitos até então considerados indisponíveis.

Antes, preponderava o que era legislado, o que o ordenamento jurídico versava sobre determinada questão. Hoje, com a mudança trazida pela Lei nº 13.467 de 2017, a negociação individual e coletiva prevalece sobre normas jurídicas trabalhistas. Assim, antes havia intensa restrição legal nas convenções e acordos coletivos, e hoje é permitido convenciona-las e, portanto, mitigar direitos.

Antes, o acordado só prevaleceria sobre o legislado se realmente fosse mais vantajoso para o empregado, de maneira que se a lei trouxesse mais vantagens ao empregado, esta deveria prevalecer, ficando assim, acima da norma coletiva.

A ideia de negociação direta e de sua prevalência sobre o legislado, enfraquece a atuação dos Sindicatos, cujo foco é negociar e defender os direitos dos trabalhadores, afim de obter mais proteção e benefícios. Antes, havia maior proximidade dos trabalhadores aos sindicatos, e por consequência, maior proteção.

Hoje, os empregados estão mais expostos a uma organização coletiva dentro da própria empresa, sem a interferência e defesa sindicais:

A situação do pressuposto do negociado entre empregado e empregador engana a condição de hipossuficiência econômica diante deste, que pode subjugar direitos fundamentais erigidos à tutela constitucional, como a relativização da jornada de trabalho, por exemplo. Nesse sentido, a proposta de se “olhar para o futuro” se contrapõe ao “olhar do passado”, onde os direitos fundamentais sociais eram livremente pactuados entre as partes como sujeitos de direitos contratantes, sem o Estado se opor e sem qualquer proteção a direitos fundamentais (ROCHA; MELO, 2017, p. 160).

Neste sentido, atuação sindical até 2017 era atuante e consideravelmente intensa, vez que sua presença era obrigatória na homologação de contrato, na demissão de contratos individuais de trabalho, cuja vigência fosse superior a 1 ano e nas negociações coletivas.

Ainda, antes havia maior proteção ao trabalho do empregado e a Reforma Trabalhista trouxe mudanças intensas aos empregados, permitindo institutos que ferem direitos e princípios trabalhistas, como por exemplo a possibilidade de trabalho intermitente, qual seja, o de receber apenas por horas trabalhadas.

Tal possibilidade gera a incerteza de um salário ao final do mês visto que nem sempre o empregado irá ser chamado para exercer sua atividade laboral, mesmo que esteja à disposição do empregador. Essa previsão é uma afronta ao princípio da proteção ao trabalhador e ao princípio da proteção ao salário, dada as incertezas que gera.

O que percebe-se de antemão é que a legislação brasileira de Trabalho, apesar de protetiva e em grande parte benéfica ao empregado, não era suficiente para protegê-lo em sua integridade.

Hoje, com a reforma trabalhista, as relações de emprego, principalmente sob a ótica do empregado, não possuem um prognóstico futuro próspero, pois a nova lei provocou o fato de que a “O primado do negociado e a “flexibilização” das relações de trabalho investem contra princípios sociais de solidariedade, criando entre os trabalhadores uma insegurança estrutural e permanente, dificultando a construção da identidade coletiva dos trabalhadores enquanto classe” (TEIXEIRA [et al], 2017, p. 47).

3.1 IMPACTO NAS NEGOCIAÇÕES EMPREGADO-EMPREGADOR: SUAS CONDIÇÕES NEGOCIAIS ATUAIS

Foram diversos os artigos de lei nos quais foi mitigada a necessidade de acordo e convenção coletiva para estabelecer regras entre empregador e empregado e que permitiram o acordo individual direto, a exemplos dos artigos 58-A, 59 da CLT e art. 444, cujo foco é a prevalência do negociado sobre o legislado.

Inicialmente, deve-se citar que a Reforma Trabalhista trouxe a ideia de trabalhador hipersuficiente, que é aquele que possui ensino superior e que recebe mais de duas vezes o teto da previdência, e que por isso, tem condições reais de negociar diretamente sobre seus direitos e, possivelmente, renunciar a eles.

Dessa forma, o que for previsto em seu contrato tem força de acordo coletivo e tem prevalência sobre a lei. Tal hipótese é uma verdadeira afronta ao direito do trabalho, visto que ser detentor de graduação e um salário alto são insuficientes para permitir condições negociais e igualdade frente ao seu empregador.

Nesse íterim, tem-se, pelo artigo 444 da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista, que situa empregado e empregador nas mesmas condições negociais e que favorece a negociação:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 2018).

Posiciona-se empregador e empregado no mesmo nível de igualdade e de condições negociais, e dessa forma, abdica-se ao Direito do Trabalho e seu principal objetivo: proteger o trabalhador. Isso porque, o empregador, por estar em uma situação menos frágil que seu funcionário, pode usar de quaisquer artimanhas, até mesmo imorais para fazer com que o empregado se submeta a sua vontade, e este se submeterá, principalmente pela ameaça do desemprego.

A negociação direta entre empregado e empregador, sem a necessidade de acordo coletivo ou convenção coletiva e o fim da contribuição sindical obrigatória, foram as principais formas de diminuir a proteção ao empregado, sob uma falsa ideia de autonomia nas relações de emprego e de igualdade entre empregador e empregado.

Sob a luz de um falso limite legal para eventuais abusos, o art. 9º da CLT estabelece que qualquer acordo contrário aos preceitos da legislação trabalhista deve ser “nulo de pleno direito” (BRASIL, 2018) e o artigo 468 dispõe que é preciso haver consentimento das duas partes em qualquer acordo entre patrão e empregado e em caso de prejuízo ao funcionário o acordo será anulado.

Ainda sim, os referidos artigos não são suficientes para a proteção do empregado nas negociações. Negar a vulnerabilidade do empregado e aceitar a ideia de que ele tem condições reais de negociar com seu empregador, sem sofrer nenhum tipo de coação, afasta os princípios basilares do direito brasileiro e vai de encontro às conquistas alcançadas ao longo da história do trabalhador brasileiro.

O que tem-se hoje é um pseudo entendimento de negociação entre empregado e empregador, e de condições negociais iguais, que veio para facilitar o trabalho do empregador e afastar a proteção ao empregado, por meio de uma atuação menos

presente dos sindicatos, com estipulação contratual sem necessidade de acordo coletivo.

O que vê-se com a reforma trabalhista, é uma “flexibilização” dos direitos dos trabalhadores, uma forma mascarada de desregulamentação de direitos:

Na verdade, em países como o Brasil, a flexibilização de fato tem dispensado a alteração das regras de Direito do Trabalho. Estas deixam de ser observadas e efetivadas, com grande frequência, nas relações de emprego. Ademais, a intensa rotatividade da mão-de-obra, oriunda das despedidas em massa, com precária indenização, é a prova mais contundente de que, nos países subdesenvolvidos, essa modalidade de flexibilização vem ocorrendo há muito, antes mesmo de se falar na flexibilidade do mercado de trabalho. Por certo, há de atribuir-se a realidade ao desprestígio que, historicamente, acometeu o trabalho humano (LEDUR, 1998, p. 141).

Neste sentido, foram diversos os princípios mitigados e violados pela Reforma, tal qual o da proteção do trabalhador, com a negação de sua hipossuficiência na relação de emprego, o da proteção ao salário, com a possibilidade de trabalho intermitente. Também vê-se violação ao princípio da norma mais favorável, com a previsão de prevalência do acordo coletivo sobre a lei.

Quanto aos princípios do Direito Coletivo do Trabalho, tem-se diversas violações, em especial ao princípio da liberdade associativa e sindical, pois apesar da liberdade de associação sindical, tal qual previsto constitucionalmente, com o fim abrupto do imposto sindical obrigatório, estes tiveram suas arrecadações consideravelmente reduzidas e por consequência, sua atuação sindical.

E ainda, a maior violação aos princípios coletivos do Direito do Trabalho, foi a violação ao princípio da Interveniência sindical na negociação coletiva, pois com a ideia basilar de negociação direta entre as partes da relação de emprego, retira-se da negociação coletiva a possibilidade de estabelecer certas regras e transfere-a ao empregado e empregador, de forma a diminuir a incidência de acordo coletivos e de atuação sindical:

Em face de tal princípio não constitui, para o Direito, negociação coletiva trabalhista qualquer fórmula de tratamento direto entre empregador e seus empregados, ainda que se trate de fórmula formalmente democrática (um plebiscito intraempresarial, por exemplo). Os poderes da autonomia privada

coletiva, no Direito brasileiro, passam necessariamente pelas entidades sindicais obreiras.

Neste quadro, qualquer ajuste feito informalmente entre empregador e empregado terá caráter de mera cláusula contratual, sem o condão de instituir norma jurídica coletiva negociada. Na qualidade jurídica de mera cláusula contratual, este ajuste informal submete-se as todas as restrições postas pelo ramo jus trabalhista às alterações do contrato de trabalho, inclusive o rigoroso princípio da inalterabilidade contratual lesiva (DELGADO, 2010, p. 130)

3.2 O SINDICALISMO NA ATUALIDADE

Apesar da luta histórica dos sindicatos por melhores condições de trabalho e dignidade do trabalhador, estes vem tendo suas funções e atuações deturbadadas, seja por meio de intensas intervenções do Estado, seja por uma legislação restritiva de sua atuação ou por conta de escândalos de corrupções:

Ao demonstrar dificuldades em formular um novo enunciado para a participação e para a suposta valorização do trabalho, o movimento sindical pouco avançou no sentido de superar sua posição subalterna no equilíbrio de forças subjacente à dinâmica as relações de trabalho. Têm sido tímidas as iniciativas de firmar o contraponto das organizações sindicais e essa investida empresarial que, com o intuito de marcar as supremacias no campo simbólico, cultiva a imagem das empresas como uma comunidade de interesses e de valores (COLBARI, 2003, p. 156).

Para tanto, deve-se citar a crise na representatividade dos sindicatos, uma vez que os trabalhadores não possuem a liberdade de escolha dos sindicatos aos quais desejam filiar-se, ou seja, aos trabalhadores resta apenas a opção de não filiação sindical ou de filiação ao sindicato que detém o monopólio de representação, diferente do que convencionava a convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Insta relembrar ainda que o sistema sindical adotado no Brasil é o da Unicidade. Dessa forma, há uma limitação da criação dos sindicatos por categoria em um mesmo território, e por consequência, uma limitação da união de força e de reais capacidades de negociações, uma vez que há divisão sindical e por consequência, uma menor representatividade.

Outro ponto que deve ser analisado, diz respeito a contribuição sindical ou imposto sindical, que se refere ao imposto pago pelos trabalhadores ao sindicato de sua

categoria, econômica ou profissional independentemente de serem ou não associados a este sindicato.

Sobre esse tema, a Lei 13. 476/17 tornou a contribuição sindical que até então era obrigatória, em facultativa, com a inserção do art. 579 da CLT:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação (BRASIL, 2018).

Dessa forma, os sindicatos, que até então eram financiados pelos trabalhadores de forma obrigatória, hoje, dependem da aceitação dos trabalhadores para desconto. Outro ponto relevante, diz respeito à intervenção estatal na atuação dos sindicatos.

À intervenção do Estado se dá inicialmente no reconhecimento de atuação, que deve ser feito pelo judiciário ou Ministério Público, apenas. No mais, o Estado intervém nas finanças do Sindicato, haja vista sua arrecadação por imposto.

Dessa forma, é papel do Estado, através do judiciário, especialmente, ratificar qual sindicato representa determinada categoria em uma base territorial, e por consequência, destituir sua diretoria que tenha infringido determinados limites.

Além disso, os sindicatos não podem repassar fundos financeiros para os candidatos que desejam apoiar. Dessa forma, o que se tem é uma intensa intervenção estatal na atuação sindical:

A estrutura sindical ao ser definida pela outorga do Estado, cria o vínculo que permite o controle da burguesia, através do Estado, pois a própria sobrevivência financeira do sindicato é determinada pela contribuição compulsória, que só pode ser cobrada, quando o sindicato está legalizado, não precisando ser necessariamente legitimado pelos trabalhadores, portanto a burguesia, através do Estado pode inviabilizar a existência de determinado sindicato, ou dificultar-lhe a ação, tornando-o ilegal e não lhe imputa o direito de arrecadar a contribuição voluntária (CARVALHAL, 2000. p. 3).

Assim, vê-se uma pseudo ideia de liberdade sindical, vez que há atuação e intervenção intensa do Estado. Dessa forma, a estrutura sindical atual, desestimula a

participação e filiação dos trabalhadores. Ainda deve-se citar a criação de sindicatos fantasmas, cerceados de corrupção para uma arrecadação fácil, dada a origem do dinheiro do sindicato.

O que deve haver é a mudança na estrutura organizacional e legislação dos sindicatos, que orientem a criação de um sindicalismo atuante e preocupado com as lutas e reivindicações das massas trabalhadoras, capazes de se sustentar financeiramente e sem a intensa intervenção estatal, diferente do que ocorre hoje.

3.3 O ENFRAQUECIMENTO DOS SINDICATOS

O pilar da reforma trabalhista foi expandir as possibilidades de negociação entre empregado e empregador. Para tanto, a atuação sindical foi enfraquecida e agora há uma menor necessidade de acordo coletivo para estabelecer alguns pontos, como por exemplo, compensação de hora, férias, jornada de trabalho.

Por meio dos artigos 59, 58-A, 396 §2º da CLT, houve uma violação ao art. 7º da Constituição Federal, que determina a necessidade de acordo coletivo para estabelecer determinados pontos. Tais previsões, ao afastarem a necessidade de acordo, além de violarem dispositivo Constitucional, são formas de enfraquecer a atuação sindical.

Neste sentido, o principal impacto da reforma trabalhista na atuação sindical, foi o fim da contribuição sindical obrigatória, inovação trazida pela reforma trabalhista por meio do artigo 559 da CLT, pois tornou facultativa ao empregado o pagamento da contribuição sindical.

Insta esclarecer que a contribuição sindical sempre foi a principal forma de renda dos sindicatos, vez que até a Reforma Trabalhista, o imposto sindical era de pagamento obrigatório. Nesse sentido, os dados indicam que em 2016, a arrecadação sindical somou cerca de R\$ 2,9 bilhões de reais (PERRIM, 2017).

O sistema sindical adotado pelo Brasil, não adotou a Convenção nº 87 da OIT, assim, apesar de ser livre a associação sindical, é restrito a um sindicato por categoria em uma mesma base territorial. Dessa forma, a unicidade sindical no Brasil, possui muitas falhas e pontos frágeis, uma vez que cria-se sindicatos que não atuam efetivamente, são apenas sindicatos fantasmas.

Apesar das críticas fundadas ao sindicalismo brasileiro, ainda sim, os sindicatos são basilares na defesa dos direitos da classe trabalhadora. Neste sentido, os dados de 2017 apontam que “a taxa de sindicalização era de 17,8% e a Taxa de cobertura da negociação coletiva era de 63,7%” (ROCHA; MELO, 2017, p. 146), índices considerados altos de atuação sindical.

Entretanto, com a Reforma Trabalhista, tais números tendem a sofrer reduções drásticas, vez que com o fim da contribuição sindical obrigatória, diversos sindicatos tendem a encerrar suas atividades. Depreende-se assim que apesar das inúmeras críticas aos sindicatos, estes possuíam uma forte atuação nas lides trabalhistas e defesa dos direitos dos trabalhadores.

Os índices apontem que desde a promulgação da reforma trabalhista a arrecadação dos sindicatos reduziu-se em 88%, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2018). Sem a contribuição sindical, os sindicatos terão que se reinventar para se manter, e por consequência, preservar sua atuação na defesa dos direitos trabalhistas.

Em que pese a obrigatoriedade do imposto sindical, fosse algo a ser debatido, analisado e alterado, a forma abrupta como se sucedeu, sem tempo hábil para mudar a cultura do sindicalismo no Brasil, não foi a forma ideal escolhida pelo legislador, haja vista que os trabalhadores, em sua maioria já não são sindicalizados e diante da não obrigatoriedade do imposto sindical, a tendência é um número ainda menor de trabalhadores contribuintes.

A Reforma Trabalhista, foi uma severa modificação legislativa nos direitos dos trabalhadores e na atuação sindical. Feita às pressas, sem tempo para o debate necessário, sem análise dos impactos que uma mudança brusca na legislação iria

acarretar na realidade dos trabalhadores, sem estudo de como os sindicatos iriam sobreviver, o futuro dos sindicatos e dos trabalhadores torna-se incerto.

Será ao longo dos anos que seus impactos serão percebidos, mas de antemão, depreende-se que uma foi reforma feita com celeridade, sem estudo aprofundado, sem respeito aos direitos trabalhistas e sindicais. Reforma pró- empresário, que visa principalmente, a proteção da mais que não é, nem nunca foi, a parte mais frágil da relação de emprego, o empresariado brasileiro.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista foi a alteração mais recente da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, feita de forma célere e sem tempo hábil para análise dos possíveis impactos que tal inovação iria gerar no Direito Laboral. A inserção e alteração de diversos artigos, modifica a legislação trabalhista como nunca visto antes.

Sua gênese está na negociação direta entre empregado e empregador, sem a necessidade de acordo coletivo para estabelecer regras laborais, bem como a prevalência do negociado sobre o legislado do negociado sobre o legislado. Deve-se citar ainda o enfraquecimento da atuação sindical, principalmente pelo fim da contribuição sindical obrigatório.

Insta salientar que a Consolidação das Leis do Trabalho, já foi objeto de alteração legislativa diversas vezes, desde sua promulgação em 1943. Nesse sentido, sua modificação faz-se essencial dadas as mudanças sociais que ocorrem ao longo dos anos e a legislação deve acompanhar tais mudanças, de maneira a se adequar a realidade social. Entretanto, a Reforma Trabalhista, foi uma alteração feita de forma célere, sem a participação popular e sem análise de seus impactos no universo do Direito Laboral.

O que tem-se com a Lei nº 13.467/17 é uma pseudo ideia de negociação, onde afasta-se o princípio da proteção ao trabalhador e nega-se a vulnerabilidade do empregado, dada sua hipossuficiência na relação jurídica. Tem-se ainda, uma violação a diversos princípios essenciais do direito do trabalho, tal como o da proteção ao salário, o da norma mais favorável e princípio da Interveniência sindical na negociação coletiva.

Situar empregado e empregado no mesmo nível de igualdade na relação jurídica, e permitir a possibilidade de negociação direta e da prevalência do negociado sobre o legislado, nega a hipossuficiência jurídica, econômica e social do empregado, afasta sua vulnerabilidade, bem como viola a normas e princípios jurídicos, visto que possibilita menor proteção ao empregado.

Nesse sentido, a atuação sindical faz-se importante para a defesa e proteção dos direitos dos trabalhadores, protegendo-os e defendendo-os quando necessário. Entretanto, apesar dessa essencialidade, o sindicalismo brasileiro esta longe de ser ideal, realmente protetivo e preocupado com a defesa dos direitos trabalhistas.

O sindicalismo atual brasileiro, precisa de uma mudança significativa, desde sua base, atuação, representatividade e intervenção estatal, para que assim, haja de fato uma maior e efetiva proteção dos trabalhadores, onde leis, como a Reforma Trabalhista, não apresentem ameaças a direitos e princípios trabalhistas, visto que estes, estarão de fato protegidos pela atuação sindical.

Por fim, conclui-se que a reforma trabalhista em geral, trouxe institutos que amenizam e até mesmo violam direitos dos trabalhadores e a atuação sindical, de forma, a negar-se a vulnerabilidade do empregado. O que tem-se é uma falsa ideia negociação entre empregador e empregador, nem a necessidade de atuação sindical na intervenção e proteção dos trabalhadores, ainda que o sindicalismo brasileiro, esteja longe de alcançar tal finalidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **O que é sindicalismo, estrutura social, comissões de fábrica**. São Paulo/SP: Círculo do Livro. 1996.

BRAGA, Mauro. **Princípios Constitucionais do Direito do Trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro/RJ: Editora Lumenjuris. 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 02 mai. 2017.

BRASIL. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm >. Acesso em 25 abri. 2018

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 nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em <>. Acesso em 05 de maio de 2018.

CARVALHAL, Marcelo. **Trabalho, Sindicato e Gestão Territorial da Sociedade**. Disponível em <<file:///C:/Users/lorena/Downloads/758-2109-1-PB.pdf>>. Acesso em 26 de outubro de 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista: lei 13.467/2017**. 15ed., São Paulo/Sp: Método. 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Princípios Trabalhistas, Novas Profissões, Globalização da Economia e Flexibilização das Normas Trabalhistas**. 1 Ed. Niterói, RJ. Impetrus. 2010.

COLBARI, Antônia. **Rumos do desenvolvimento sindical no Espírito Santo 2003**. Vitória/ES: Edufes. 2003.

CUNHA, Edilson Alkimim – Traduzido-. **A liberdade sindical**. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho; São Paulo: LTr, 1994.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. Ver. Atual. E amplia. São Paulo. LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 3 Ed. São Paulo/SP: LTr. 2010.

LEDUR, José. **A realização do Direito ao Trabalho**. 1 Ed. editora Sergio Antonio Frabis Editor. Porto Alegre. 1998.

LEITE, Carlos. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LENCIONI, Caio. **Brasil: 50% dos trabalhadores ganham menos de um salário mínimo**. 10 de abril de 2018. disponível em <<https://observatorio3setor.org.br/carrossel/brasil-50-dos-trabalhadores-ganham-menos-de-um-salario-minimo/>>. Acesso em 02 de outubro de 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos>>. Acesso em 30 de setembro de 2018.

NAHAS, Thereza – Coord. **Princípios de direito e processo do trabalho: questões atuais**. Ed. 3. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

PERRIM, Fernanda. **Sindicatos temem perda de até R\$ 3 bilhões com o fim do imposto**. 15 de outubro de 2017. Disponível em <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/10/1927150-sindicatos-temem-perda-de-ate-r-3-bilhoes-com-fim-de-imposto.shtml>>. Acesso em 02 de outubro de 2018.

ROCHA, Cláudio; MELO, Raimundo. **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhistas e previdenciária**. 1 Ed. São Paulo/Sp: LTr, 2017.

ROMITA, Arion. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5 Ed. Rec. E aumentada. São Paulo: Ltr, 2014.

TEIXEIRA, Marilane et al. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. 1. Ed. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. Disponível em <<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Reformatrabalhista.pdf>>. acesso em 25 de outubro 2018.