



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – UNEB  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS CAMPUS IV  
BACHARELADO EM DIREITO

ANA MARIA PEREIRA TRINDADE

**A REFORMA TRABALHISTA E AS NEGOCIAÇÕES INDIVIDUAIS E  
COLETIVAS**

JACOBINA – BA

2018

ANA MARIA PEREIRA TRINDADE

**A REFORMA TRABALHISTA E AS NEGOCIAÇÕES INDIVIDUAIS E  
COLETIVAS**

Monografia apresentada a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) Campus IV, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Maurício Alves

JACOBINA – BA

2018

ANA MARIA PEREIRA TRINDADE

**A REFORMA TRABALHISTA E AS NEGOCIAÇÕES INDIVIDUAIS E  
COLETIVAS**

Monografia apresentada a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) Campus IV, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel.

**BANCA EXAMINADORA**

Maurício Alves de Souza Moreira (Especialização)

Edelson Silva Reis (Mestre)

Fábio Sapucaia (Mestre)

Aprovado em: 12 de Dezembro de 2018.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu pai Pedro Trindade (in memoriam) homem íntegro, ético e trabalhador que nos mostrou a importância do conhecimento.

A minha mãe mulher forte e batalhadora. Aos professores pela dedicação.

Aos colegas de turma.

Ao meu companheiro de jornada terrena a toda minha família. Meu eterno agradecimento.

“Deus nos concede, a cada dia, uma página de vida nova no livro do tempo. Aquilo que escrevemos nela corre por nossa conta”.

Chico Xavier

## RESUMO

O presente estudo objetivou entender e apontar o impacto da negociação coletiva e individual no âmbito laboral com advento da reforma trabalhista. Foi feito um histórico de como se formou os movimentos sindicais e de que forma estes movimentos contribuíram nas negociações individuais e coletivas de trabalho. Assim, foi necessário destacar de que maneira as leis trabalhistas são tratadas nas Constituições Brasileiras para que se pudesse entender melhor o surgimento dos direitos sociais do trabalho, seja os direitos individuais ou coletivos. Discutem-se os direitos sociais no âmbito laboral com as inovações trazidas pela nova lei trabalhista e discorre sobre a proteção ao trabalhador visando a melhoria nas suas condições de vida. E por fim, faz-se uma análise dos principais pontos da lei n. 13.467/2017 a qual alterou e introduziu modificações na CLT. Utilizou-se a pesquisa explicativa, a qual registra e analisa os fatos interpretando-os e identificando suas causas, tendo como objeto a pesquisa bibliográfica a qual possibilitou o levantamento bibliográfico referente ao tema.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista. Movimento sindical. Direito individual. Direito Coletivo.

## **ABSTRACT**

The present study aimed to understand and point out the impact of collective and individual bargaining in the labor sphere with the advent of labor reform. A history of how union movements were formed and how these movements contributed to individual and collective bargaining. Thus, it was necessary to highlight how the labor laws are treated in the Brazilian Constitutions in order to better understand the emergence of social rights at work, whether individual or collective rights. Social rights in the labor sphere are discussed with the innovations brought by the new labor law and it deals with the protection to the worker aiming at the improvement in their conditions of life. Finally, an analysis of the main points of law no. 13.467 / 2017 which modified and introduced modifications to the CLT. It was used the explanatory research, which records and analyzes the facts interpreting them and identifying their causes, having as object the bibliographic research which enabled the bibliographic survey related to the subject.

Keywords: Labor reform. Trade union movement. Individual rights. Collective Right.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>1 HISTÓRICO: DO DIREITO DO TRABALHO COMO NORMA, LUTA SINDICAL</b> .....	10
1.1 Formação sindical.....	13
1.2 Movimentos sindicais .....	14
1.3 As Constituições Brasileiras e o direito do trabalho.....	15
<b>2 DIREITOS SOCIAIS DO TRABALHO NA CF/ 1988: LEI 13.467/2017</b> .....	19
2.1 Direitos sociais individuais dos trabalhadores.....	19
2.2 Direitos sociais coletivos dos trabalhadores .....	25
2.2.1 Direito de associação sindical.....	28
2.2.2 Direito de greve .....	29
2.2.3 Direito de representação classista.....	30
<b>3 REFORMA TRABALHISTA: Lei n. 13.467/2017</b> .....	32
3.1 Impactos da reforma trabalhista no direito individual.....	32
3.2 Negociação Coletiva de Trabalho.....	34
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	38
<b>REFERÊNCIAS</b>	40

## INTRODUÇÃO

A negociação individual e coletiva são partes primordiais do Direito do Trabalho, e para que entendamos essa relação negocial entre trabalhador e empregador, torna-se necessário fazermos um histórico de como se deu o Direito do Trabalho a partir dos movimentos sindicais. Para isso, é importante mencionar como se formou o movimento sindical no Brasil e como as Constituições brasileiras trataram o Direito do Trabalho.

Neste sentido, o presente trabalho visa à discussão a respeito dos impactos causados aos trabalhadores brasileiros com a aprovação da Reforma Trabalhista. Tendo como objetivo principal compreender o processo da negociação entre a classe trabalhadora e a patronal com o advento da Lei n.13.467/2017.

Assim, enfatizam-se quais pontos dessa Reforma serão benéficos bem como aqueles que serão prejudiciais ao empregado. Tendo como questionamento quais os impactos da negociação coletiva e individual no âmbito laboral, econômico e social.

Afim de alcançar o objetivo proposto partiu-se da pesquisa explicativa em que registra-se os fatos, bem como analisa-os e os interpreta. Quanto ao objeto deste estudo utilizou-se da pesquisa bibliográfica a qual exige reflexão e tratamento científico, ou seja, não se resume apenas na busca da verdade, mas também, aprofunda-se na procura de resposta para todos os questionamentos neste estudo.

Foi diante desse pensamento que se fez o levantamento da bibliografia com base teórica de livros que abordam temas de grande relevância para esta pesquisa como: A Reforma trabalhista dos autores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado; Curso de direito processual do trabalho de Carlos Henrique Bezerra Leite; Curso de direito do trabalho de Luciano Pinto Martins, além do Curso do direito do trabalho dos autores Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro entre outros.

O estudo está dividido em três capítulos. Inicialmente no primeiro capítulo serão apresentados fatos históricos da Evolução do Direito do Trabalho, enfatizando a luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho. Em seguida, será analisada como se dá a Formação Sindical no Brasil e no mundo, dando destaque para o Movimento Sindical Brasileiro, e como esse movimento foi tratado nas 7 Constituições Federais.

No segundo capítulo, será enfatizada a questão dos direitos sociais do trabalho na CF, focando nos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores. Discorre-se também a respeito das Fontes do Direito do Trabalho, enfocando as Fontes Autônomas que especificamente tratam das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.

Dentre os direitos coletivos elencamos: o direito a associação sindical; direito de substituição processual; direito de participação; direito de greve e o direito de representação classista.

Já o capítulo final dissertará a respeito da Reforma Trabalhista, lei nº. 13.467/2017, a qual alterou e introduziu modificações na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Assim, será evidenciado quais os impactos causados por esta Reforma tanto no Direito Individual quanto na Negociação Coletiva de Trabalho.

## **1 HISTÓRICO: DO DIREITO DO TRABALHO COMO NORMA, LUTA SINDICAL**

A evolução histórica do Direito do Trabalho como norma deu-se através da necessidade de inserção dos trabalhadores no universo socioeconômico e capitalista para lhes assegurar dignidade humana. Portanto, é necessário estudar o passado para entender o presente.

A imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que eram a mão de obra mais barata, os acidentes com os trabalhadores no desempenho de suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foram as constantes da nova era no meio proletário, podem-se acrescentar os baixos salários. (NASCIMENTO; MASCARO, 2014,p.30).

O Direito do Trabalho no âmbito econômico surge em meio à Revolução Industrial na Inglaterra, no século XVIII. Afirma-se que a evolução tecnológica se deu principalmente com a criação da máquina a vapor, da máquina de fiar e o tear mecânico, e para que as mesmas fossem operadas, foram contratados trabalhadores assalariados, os chamados proletariados. Por isso, Segundo Sérgio Pinto Martins (2007, p. 5):

a Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança houve uma nova cultura a ser apreendida e antiga a ser desconsiderada.

No plano político, o Direito do Trabalho surge em meio à mudança do Estado Liberal para o Neoliberalismo. O Estado Liberal era pautado numa ordem econômica-reguladora, em que o capitalismo poderia impor suas obrigações sem a interferência do Estado. Em conformidade, o neoliberalismo propaga a interferência estatal nas questões econômicas e sociais, no entanto, com limitações.

Em contrapartida, no plano jurídico, há o surgimento das primeiras pressões em busca da união dos trabalhadores, resultando no sindicalismo. Contudo, inicialmente as reivindicações dos trabalhadores eram mal vistas pelo estado, pois eram consideradas crime.

Nesse sentido, surge a classe trabalhadora denominada proletariado. Nisso, com a migração do trabalhador do campo para a cidade fizeram surgir diversos problemas, pois as cidades não estavam preparadas para receber esse contingente humano. Estes

trabalhavam e viviam em condições subumanas, e as jornadas variavam de 14 a 16 horas diárias, sem oportunidades de desenvolvimento intelectual e vivendo em moradias precárias.

A presença constante da poeira de carvão e a inexistência das condições mínimas de higiene, fato que contribuiu entre os mineiros para a formação de uma consciência comum do seu destino obscuro. A conquista do subsolo os expunha a perigos maiores de incêndios explosões, intoxicações de gases, inundações e desmoraamentos e, entre eles um grande número de vítimas. (NASCIMENTO; MASCARO, 2014, p.30).

Cabe ressaltar que diante de tantos abusos no âmbito laboral o Estado é chamado a intervir, pois existia uma verdadeira servidão. Então, antes o Estado abstencionista passa a ser intervencionista e começa criar leis para proteger o trabalhador de forma jurídica econômica. Diante disso, Sérgio Pinto Martins (2007, p.6) faz a seguinte afirmação:

Verifica-se que no princípio o patrão era o proprietário da máquina, detendo os meios de produção, tendo assim, o poder de direção em relação ao trabalhador. Isso já mostrava uma desigualdade a que estava submetido o trabalhador, pois esse não possuía nada. Havia, portanto, necessidade de maior proteção ao trabalhador, que devem ser respeitadas pelo empregador.

A luta por melhores condições de trabalho e salários que dignificasse a vida do trabalhador começou a tomar força em âmbito mundial. O trabalhador passou a se organizar, no entanto o Estado agora intervencionista tenta desarticular esses movimentos através de normas proibitivas.

Em 1799, as corporações de ofício foram extintas, com a Revolução francesa e, em 1791, a Lei Chapelier (art. 1º) de 17 de junho, proibia o seu restabelecimento e demais coalizões. Nasce, então, a lei de mercados, o liberalismo, sem intervenção estatal nas relações contratuais. (CASSAR, 2018, p. 26).

Com as reivindicações por melhores condições de trabalho no contexto da Revolução Industrial e solidificação do capitalismo na Europa, a sociedade se divide em duas classes sociais: a burguesia e o proletariado. Surge então o conflito de interesses entre as duas classes.

Nesse contexto surge o movimento de resistência dos trabalhadores que passam a se organizar como meio de confrontar os empregadores. Os primeiros indícios de união entre a classe operária aparecem com um movimento chamado ludismo que era a quebra de máquinas fabris, pois acreditavam os trabalhadores de que estariam sendo substituídos pelas máquinas. (SOUZA, 2017).

É importante lembrar que a luta pela consolidação de garantias de proteção e eficácia dessas normas se deu com muita luta em um mundo em que o desequilíbrio capital versus operário era enorme.

Em primeiro de maio de 1886, em Chicago, nos Estados Unidos, os trabalhadores não tinham garantias trabalhistas. Organizou greves e manifestações, visando melhores condições de trabalho, especialmente redução da jornada de trabalho de 13 para 8 horas. Nesse dia, a polícia entrou em choque com os grevistas. Uma pessoa não identificada jogou uma bomba na multidão, matando quatro manifestantes e três policiais. (MARTINS, 2007, p. 7).

No início do século XX ocorreram diversas mudanças sociais e econômicas no Brasil. Também nesse período, houve a libertação de escravos e os imigrantes começaram a chegar ao país. Com isso, a industrialização dava seus primeiros passos. Assim, nesta época as jornadas de trabalho eram de 16 horas diárias. Além disso, havia a exploração de mulheres e crianças. Diante disso, Nascimento menciona que:

A imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que eram a mão de obra mais barata, os acidentes com os trabalhadores no desempenho de suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foram as constantes da nova era no meio proletário, podem-se acrescentar os baixos salários. (NASCIMENTO; MASCARO, 2014, p. 30).

Durante o governo do presidente Getúlio Vargas em 1943, cria-se um conjunto de leis as quais mudaram a realidade dos trabalhadores brasileiros, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Com essas leis foram instituídos alguns direitos trabalhistas como: A Carteira de Trabalho com registros, jornada semanal de 48 horas e férias remuneradas.

Um dos elementos que impulsionava o fortalecimento do trabalho como o primeiro direito social a adquirir respeitabilidade num contexto que, até então, era dominado por interesses individuais. O autocomunismo foi um poderoso motivo para a intervenção católica no sindicalismo. Inspirado na formação de sindicatos cristãos, embora muitas vezes antagônicas. As máximas intervenções feitas nesse sentido, podem ser anotadas nas Encíclicas *RerumNovarum*( 1891) e *Marter et Magistra* ( 1963).( MARTINEZ, 2016, p.50,51). Também, segundo o precitado doutrinador:

a guerra teve importância fundamental no sentido de demonstrar a igualdade entre as partes componentes dos grupos sociais. A primeira grande Guerra Mundial (1914-1918) levou às trincheiras milhões de trabalhadores e, pondo-os lado a lado com soldados vindos de outras camadas sociais, fê-los compreender que, para lutar e morrer, os homens eram todos iguais, e que

deveriam, portanto, ser iguais para o direito de viver. (MARTINEZ, 2016, p 84).

Nessa ordem de ideias, e segundo uma construção conservadora, o direito do trabalho pode ser definido como o conjunto de princípios e regras que regulam a proteção do trabalho subordinado, excepcionalmente do trabalho autônomo, no âmbito das relações laborais individuais ou coletivas, bem como as jurídicas delas emergentes.

Além disso, no governo de Juscelino Kubitschek as oportunidades de trabalhos surgem com a construção de Brasília. Em 1963 começa-se a instituir a proteção para o trabalhador rural. Isso ocorre em decorrência do êxodo rural naquela época. É importante lembrar que nessa mesma década institui-se o 13º salário, precisamente em 1962, Salário Família em 1963 e FGTS em 1966.

Atualmente o direito do trabalho vem enfrentado inúmeros problemas. Isso se deve à grande diversidade de relações trabalhistas presentes. Não basta para o direito de o trabalho ser somente um amontoado de regras que defendem o empregado subordinado de seu empregador.

### 1.1 Formação sindical

Com advento da Revolução Industrial se vislumbra as principais mudanças trazidas nesse contexto social, a precarização do trabalho, a falta de segurança e higiene nos locais de trabalho, os baixos salários e jornada trabalho extenuante. Os trabalhadores começam a reagir dentre uma das formas de protesto foi a destruição das máquinas.

A evolução do sindicalismo no mundo ocidental permite apreender a presença de certos padrões de organização dos distintos sistemas sindicais. Tais padrões levam em consideração, mais uma vez, os sindicatos de trabalhadores, exatamente porque nesse pólo é que se encontram a cerne de todo o desenvolvimento do Direito Coletivo do Trabalho. (DELGADO, 2011, p. 1260).

Segundo preleciona Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro (2014, p.40) as origens do sindicalismo são encontradas na Inglaterra.

Os mais antigos sindicatos eram constituídos de pequenos clubes locais cujo principal objetivo era assegurar a vigência de leis trabalhistas. Todavia, um óbice se antepunha ao movimento sindical, a proibição de associações e de reuniões, ideia que vinha da França, da Lei Le Chapelier, mantidos por outros institutos jurídicos. O sindicalismo, pela Lei contra a Conjura, em 1799 e 1800, foi considerado movimento criminoso. Os seus sócios sujeitavam-se a penas

criminais. Em 1810, inúmeros tipógrafos do The Times foram sentenciados a dois anos de prisão. O sindicalismo era um movimento clandestino e marginal.

As modificações foram profundas, pois os problemas eram contundentes e os trabalhadores precisavam se movimentar para tentar sanar as explorações sofridas. E a forma encontrada foi à união e organização, contribuindo para melhores negociações entre o patrão e o empregado.

O processo de resistência inicia-se no Brasil com chegada de novos trabalhadores europeus que traziam de seu país certo conhecimento em relação a experiência de trabalho assalariado e algumas conquistas no âmbito do direito trabalhista. Esse conhecimento foi a mola propulsora para a formação de organizações de trabalhadores. A conscientização coletiva, despertada pelo instinto de autoproteção, gerou profundas modificações em plano secundário. Emergia dos processos revolucionários políticos, sociais e econômicos da época outra revolução desta vez promovida pelo proletariado e que se ligava, intimamente, a uma ideologia socialista, de fundo comunista, cujo maior expoente foi Karl Marx. Não se sabe, a propósito, se a ideologia produziu o movimento operário ou se movimento operário produziu ideologia, mas é certo que a partir da conjugação desses fatores o mundo do trabalho nunca mais foi o mesmo. (MARTINEZ, 2012, p. 50).

## 1.2 Movimentos Sindicais

Segundo Braick (2013, p. 161) no Brasil, o movimento sindical efetivou-se no século XX, em decorrência do processo de industrialização, e esteve ligado a correntes ideológicas, especialmente o marxismo, a social democracia, o anarquismo e o anarcossindicalismo.

O Decreto-Lei n. 979, de 06/01/1903 permitiu que os trabalhadores da área de agricultura, indústria e rurais, se organizassem em sindicatos que constituía caráter assistencial para defesa de seus interesses. Porém, o sindicalismo urbano foi facultado por força da Lei n. 1.637, de 05/01/1907. Daí surgiu as sociedades cooperativas consentindo aos trabalhadores de profissões semelhantes associarem-se em sindicatos e a finalidade seria a defesa dos interesses da profissão.

Nesse período da nossa história laboral, começaram a chegar ao Brasil imigrantes europeus que vinham dos seus países assolados pela guerra e desemprego, a procura de novas oportunidades.

O anarcossindicalismo foi um importante corrente de movimento operário que defendia a destruição da ordem liberal burguesa e a construção de uma sociedade de indivíduos livres. Os anarcossindicalistas acreditavam que a

transformação da sociedade só seria possível com a ação direta dos trabalhadores, por meio de uma greve geral dirigida pelos sindicatos. Essa corrente chegou ao Brasil no início do século XX graças, principalmente, aos imigrantes italianos. (BRAICK, 2013 p. 161).

Segundo Campos (2005, p. 487, 488), foi aprovada a Lei de Segurança Nacional<sup>1</sup>, que definia os crimes contra a ordem social. As lutas de classes foram proibidas por lei, que significava a subordinação do operariado aos interesses da burguesia e do Estado.

Após a Segunda Guerra mundial, começava a desenhar no mundo inteiro modelos mais democráticos de convivência entre os seres humanos, surge o constitucionalismo social. No Brasil não foi diferente, nesse período a Consolidação das Leis do Trabalho já existia, na realidade houve uma compilação de Leis esparsas.

### 1.3 As Constituições Brasileiras e o direito do trabalho

A Constituição Política do Império do Brasil de 1824 foi outorgada após a independência do Brasil. Nesse sentido, os poderes Executivos, Legislativos e Judiciários surgiram como instrumento do monarca em controlar os outros poderes, o poder Moderador. Entende-se que com a abolição da escravatura a forma de exploração continuou, mas se iniciava outro contexto em relação ao uso da mão de obra. Segundo preleciona Sergio Pinto Martins (2007, p.9):

a Constituição apenas tratou de abolir as corporações de ofício (art. 179, XXV), pois deveria haver liberdade do exercício de ofícios e profissões. A Lei Ventre Livre dispôs que, os filhos de escravos nasceriam livres. Em 28/09/1885, foi aprovada a Lei Saraiva Cotegipe, chamada de Lei dos sexagenários, libertando os escravos com mais de 60 anos. Mesmo depois de livre, o escravo deveria prestar mais três anos de serviços gratuitos a seu senhor. Em 13/05/1888, foi assinada pela princesa Isabel a Lei Áurea (Lei 3.353), que abolia a escravatura.

Cabe lembrar que a Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1891 ocorreu logo após a proclamação da República e a influência dos cafeicultores no contexto político e econômico era bastante forte. Contudo, chama atenção a extinção do poder Moderador enfraquecendo a figura do monarca. Daí, já vislumbra o produto da referida Constituição que além do federalismo adotou o presidencialismo. E, reconhece em seu § 8º do artigo 72, “que a todos era lícita a associação e reunião, livremente e sem armas, não podendo a polícia intervir, salvo para manter a ordem pública”.

---

<sup>1</sup> Lei n. 7.170, 14 de Dezembro de 1983. Define os crimes contra segurança nacional, a ordem política e social.

Com a Revolução de 1930, Getúlio Vargas, por meio do Decreto 19.433, de 26 de novembro de 1930, criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, organizado pelo Decreto 19.667, de 4 de fevereiro de 1931, o qual também criou o “Departamento Nacional do Trabalho”. Com o Decreto 20.886, de 30 de dezembro de 1931, foi atribuída à Procuradoria do Departamento Nacional do Trabalho, a qual atuava junto ao Conselho Nacional do Trabalho, a competência para opinar em matéria contenciosa e consultiva. (GARCIA, 2014, p. 24).

Importante dizer que a Constituição de 1934 foi promulgada nos primeiros anos da era Vargas quando acontece a criação da Justiça do Trabalho e as leis trabalhistas são Consolidadas.

A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificadamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentido em 1934. Garantia a liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas. (MARTINS, 2007, p. 10).

A Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 10/11/1937 marca uma fase intervencionista do Estado, decorrente do golpe de Getúlio Vargas. Era uma Constituição de cunho eminentemente corporativista, inspirada na *Carta del Lavoro*, de 1927, e na Constituição polonesa. O próprio art. 140 da referida Carta era claro no sentido de a economia era organizada em corporações, sendo considerados órgãos do Estado, exercendo função delegada de poder público. (MARTINS, 2007).

Cabe mencionar que Constituição de 1937 preceitua que o trabalho é um dever social e é obrigação do Estado proteger o trabalhador assegurando-lhe condições favoráveis e meio de defesa. No entanto, não consta na sua estrutura garantias positivas e demonstra uma Constituição autoritária e centralizadora na figura do presidente.

Desse modo, Martins (2007, p. 10) salienta que:

A Constituição de 1937 institui o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical como uma forma de submissão das entidades de classe ao Estado, pois esse participava do produto de sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha por objetivo principal evitar entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o lockout foram considerados recursos antissociais, nocivo ao trabalho e ao capital e incompatível com os interesses da produção nacional (art. 139).

Nesse sentido, houve uma substancial evolução com a Constituição de 1946 que é considerada uma norma democrática, rompendo com o corporativismo da Constituição anterior. Nela, encontramos a participação obrigatória e direta dos trabalhadores nos lucros (art.157, IV), higiene e segurança do trabalho (art. 157, VIII), estabilidade (art. 157, XII), reconhecimento das negociações coletivas de trabalho (157, XIII) direito de greve (art.158), a liberdade de associação profissional ou sindical a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho (art. 159).

Nessa linha a Constituição de 1967 instituída em pleno regime militar e apesar de concentrar poderes no Executivo não suprimiu direitos trabalhistas estabelecidos pela constituição de 1946, conservando basicamente a mesma redação dos artigos 157, 158 disciplinando sobre direitos laborais. Ao mesmo tempo, absorveu instrumentos ditatoriais promovendo emendas à Constituição, os denominados Atos Institucionais.

Já a nossa atual Constituição da República Federativa do Brasil foi promulgada em 5 de outubro de 1988, após os governos militares, o Estado brasileiro experimentou um novo momento de redemocratização. Foram ampliados direitos sociais trabalhistas. A Constituição Cidadã buscou garantir direitos sociais no âmbito laboral. Que trata de disciplinar direito trabalhista nos artigos. 7º a 11.

Na norma Magna, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “dos Direitos e Garantias Fundamentais”, ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social, o art. 7º, amplia de maneira substancial os direitos sociais tão reivindicados ao longo da história justralhista.

Vejamos o que disciplina Mauricio Godinho Delgado sobre o tema:

A nova Constituição, pela primeira vez em seis décadas, desde 1930, fixará reconhecimento e incentivos jurídicos efetivos ao processo negocial coletivo autônomo, no seio da sociedade civil. Entretanto, ao mesmo tempo, a referida Carta preservará e aprofundará institutos e mecanismos autoritário-corporativos oriundos das bases do velho modelo justralhista, como ilustrativamente, a antiga estrutura sindical corporativista. (DELGADO, 2011, p. 113).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 também trata sobre os Direitos Sociais em seu artigo 6º que são: a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho,

a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção a maternidade e a infância e a assistência aos desamparados. No entanto, esse rol não é taxativo, pois está distribuído por toda a Constituição brasileira, vários direitos sociais são tratados como direitos fundamentais de segunda dimensão.

Segundo Maurício Godinho e Gabriela Delgado (2017, p. 27) o conceito de Estado Democrático de Direito, inovação singular do novo constitucionalismo humanista e social, bem sintetiza a natureza, os objetivos e a força dessa nova matriz constitucional com respeito à estruturação da sociedade política e da sociedade civil.

A Constituição da República Federativa do Brasil traz no seu art. 7º os direitos individuais e tutelares do trabalho. O art. 8º versa sobre o sindicato e suas relações. Já o artigo 9º especifica regras sobre greve. O art. 10 determina disposição sobre a participação dos trabalhadores em colegiados. E menciona o art. 11 que nas empresas com de duzentos empregados é assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores para negociações com os empregadores.

As relações entre direito constitucional e direito do trabalho é que: a primeira é uma relação fundada na ideia de compromisso político entre os grupos sociais que participaram da feitura da constituição e a segunda é de hierarquia. Essa relação revela-se em dois princípios fundamentais: o princípio da constitucionalidade e o princípio da legalidade. (NASCIMENTO; MASCARO2014).

Diante disso, observa-se que o direito do trabalho como norma e luta sindical ocorreu com a incorporação do trabalhador no universo capitalista, buscando meios de assegurar seus direitos, tendo assim dignidade. E a união desses trabalhadores acabou resultando nos movimentos sindicais, os quais a pesar de no início serem considerados crime ganhou seu espaço e contribuiu muito no que se refere a assegurar os direitos do empregado. Nisso, as Constituições Brasileiras têm um papel de extrema importância no que se refere à legalização dos direitos sociais do trabalhador.

## **2 DIREITOS SOCIAIS DO TRABALHO NA CF/1988: Lei 13.467/2017**

No presente capítulo, abordaremos os direitos sociais no âmbito laboral com previsão constitucional juntamente com as inovações individuais e coletivas trazida pela Reforma Trabalhista Lei n. 13.467/2017.

Na mesma linha discorreremos também, a respeito das garantias como proteção ao trabalhador visando à melhoria nas condições de vida dos indivíduos e, também sobre os direitos sociais coletivos.

### **2.1 Direitos sociais individuais dos trabalhadores**

Ao longo da história a conquista por melhores condições de trabalho e a luta pela dignidade da pessoa humana, no âmbito laboral, foi se solidificando através da normatização de alguns direitos sociais em que emergiu o direito do trabalho e outros tantos direitos.

Anote-se que no campo do chamado direito individual do trabalho são estudados regras e princípios que orientam a contratação de sujeitos singularmente considerados. Neste espaço são apreciados os mecanismos de formação e de garantia dos contratos de emprego, a disciplina da prestação e da contraprestação do trabalho, as conseqüências das alterações, das suspensões e das interrupções contratuais e os reflexos produzidos pelas situações de cessação do vínculo. (MARTINEZ, 2012, p. 59).

Dentre os direitos sociais disciplinados no texto constitucional está elencado o direito ao trabalho como forma de proteger o trabalhador brasileiro em uma relação de desigualdade material. Para Delgado:

O Direito Individual do Trabalho regula a seara das relações bilaterais e multilaterais do mundo empregatício, fixando regras imperativas para o contrato de trabalho. Por meio dessas regras imperativas, que estabelecem um conteúdo mínimo normativo para o contrato de trabalho, a ordem jurídica busca estipular um patamar civilizatório mínimo para as pessoas humanas que vivem do trabalho, em especial o largo universo daqueles que se inserem na economia e na sociedade por intermédio da relação de emprego. (DELGADO; DELGADO, 2017, p.40)

Então foi superado o modelo individualista e patrimonialista evoluindo para Estado social. Também foram incorporadas ao mundo jurídico normas de ações positivas visando à melhoria das condições de vida dos indivíduos por parte do Estado para efetivação da igualdade social.

No entendimento de Uadi Lammêgo Bulos (2014, p. 809)

A finalidade dos direitos sociais é beneficiar os hipossuficientes, assegurando-lhes situação de vantagem, direta ou indireta, a partir da realização da igualdade real. Partem do princípio de que incumbe aos Poderes Públicos melhorar a vida humana evitando tiranias, arbitrárias, injustiças e abusos de poder.

Segundo Pedro Lenza (2016, p. 1.312) “os direitos sociais, culturais e econômicos são denominados direitos de segunda dimensão e, para sua implementação, exigem uma prestação estatal, o que, certamente demandará gastos públicos”.

Dentre os direitos sociais individuais disciplinados no texto constitucional estão elencados no artigo 7º, por exemplo: vedação contra despedida arbitrária, seguro desemprego em caso de desemprego involuntário, salário mínimo fixado em lei, fundo de garantia por tempo de serviços, irredutibilidade de salários, proteção do salário na forma da lei, participação nos lucros, e duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias dentre outros.

Assim, o artigo 7º, caput da Constituição Federal de 1988, estabelece um rol de direitos sociais individuais dos trabalhadores urbanos e rurais bem como também os avulsos e domésticos cujos direitos foram ampliados pela EC n. 72/2013<sup>2</sup>. Por isso, o texto constitucional visa igualar os trabalhadores seja ele urbano, rural ou doméstico eliminando qualquer forma de distinção, ou seja, os direitos normatizados devem alcançar a todos.

Assim sendo, sobre o dispositivo 7º da Constituição Federal de 1988 entendemos a importância da análise de alguns preceitos dos direitos fundamentais individuais por considerar de grande relevância social.

Salientamos também, que a questão dos direitos individuais do trabalho é de suma importância, sobretudo para o Direito do Trabalho. O Artigo 7º da Constituição Federal traz muito mais do que um texto sobre direitos assegurativos dos trabalhadores, tendo em vista que houve uma preocupação natural com aquele trabalhador demitido, que sofre um desemprego involuntário. Desta maneira, a nossa sociedade precisa assegurar direitos no momento em que esse indivíduo estiver desempregado.

---

<sup>2</sup> Emenda Constitucional n 72 de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

Considerando também o artigo 7º, inciso XVII da Constituição Federal de 1988 que prevê “o gozo de férias anuais remuneradas com pelo menos um terço a mais do que o salário normal”. Com o advento da Reforma trabalhista houve substancial mudança em relação às férias disciplinada no artigo 134 da CLT.

Essa nova regra dispõe que: o parcelamento das férias poderá chegar até três períodos, sendo que um desses períodos, de pelo menos 14 dias corridos, os outros dois restantes não poderão ultrapassar cinco dias corridos cada um. Porém, se o trabalhador optar pela conversão pecuniária de 1/3 de suas férias, ao gozar 14 dias, restará somente 6 dias de férias, as quais terão que ser usufruídas em um bloco único de 6 dias.

A lei trabalhista no tocante ao período de férias possibilita mais liberdade para o empregado, o qual terá a opção de dividi-las no decorrer do ano. Lembrando que o trabalhador poderá negociar diretamente com o empregador. Pela CLT antiga, os trabalhadores menores de 18 anos e os maiores de 50, tinham a obrigação de tirar as férias num único período de 30 dias. Já com a reforma estes têm a opção de parcelar seu período de férias.

No entanto, há uma crítica em relação ao fracionamento, pois entende-se que prevalecerá a vontade do empregador mesmo a nova lei prevendo o acordo entre as partes. Além disso, com os baixos salários pagos no país se fracionar hipoteticamente por três vezes as férias será que daria para realizar três viagens? Entende-se que não pelo motivo anteriormente mencionado.

Pensando nisso, faz-se necessário que sociedade crie condições para que seja cada vez mais possível a concretização daquilo que rege o inciso IV. O objetivo de uma sociedade além de gerar riquezas, é também distribuir qualidade de vida para todos os seus membros. Espera-se que todo trabalhador tenha um salário digno capaz de suprir todas as necessidades fundamentais previstas na constituição. (art. 7º, IV).

Infelizmente, a aprovação da Reforma Trabalhista traz consigo o empobrecimento dos trabalhadores. Isso ocorre por haver contenção das políticas públicas, e a minoração da capacidade do Estado em impulsionar o crescimento econômico o qual consequentemente fomenta o desenvolvimento do país.

Esta Reforma contribuiu para que houvesse reconcentração de renda, pois permitiu a flexibilização de contratos de trabalhos e salários. O enfraquecimento dos trabalhadores se deu também mediante a redução da proteção institucional dos trabalhadores por parte do Estado e dos sindicatos, aumentando assim a proteção e autonomia das empresas nas relações de trabalho.

No que tange à inovação sobre o contrato de trabalho intermitente ressalta-se que é um contrato de emprego previsto nos artigos 443 § 3º e 452-A, §§ 1º ao 9º inovação trazida pela Lei 13.467/2017, 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.

Cabe ressaltar algumas características desta modalidade de contrato o qual deverá ser celebrado por escrito e deve especificar o valor da hora de trabalho. O empregador poderá convocar o empregado com pelo menos três dias de antecedência. Caso o empregado aceite a oferta e não compareça sem justificar a sua ausência pagará ao empregador uma multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida. O novo diploma legal visa à formalização do contrato de trabalho objetivando a redução da informalidade no âmbito laboral.

Nessa linha, Delgado e Delgado (2017, p. 154) comenta que:

A noção de duração de trabalho envolve o tempo de disponibilidade do empregado em face do seu empregador, prestando serviços efetivos ou não (caput do art. 4º da CLT. A Lei 13.467/2017), entretanto ladinamente, tenta criar conceito novo: a realidade do tempo à disposição do empregador, porém sem os efeitos jurídicos do tempo à disposição.

Importante salientar que novo dispositivo trazido pelo supracitado artigo não garante uma remuneração digna ao final de cada mês, gerando uma insegurança financeira e jurídica em relação ao tempo mínimo de contratação. A proposta da Reforma Trabalhista instituindo a modalidade de trabalho intermitente é a redução do desemprego e formalização do trabalho informal.

Entende-se que colide com o princípio constitucional da garantia de salário digno (art. 7º, VII, CF/1988), pois com a incerteza da convocação, terá o trabalhador de viver constantemente a procura de trabalho.

Considera-se que o trabalho na modalidade intermitente é uma forma de precarização do trabalho, pois fere o princípio da dignidade da pessoa humana. A criação desse dispositivo normativo laboral gera um retrocesso social, uma vez que o Estado ao invés de programar leis que visem à melhoria das condições de trabalho comete um verdadeiro recuo.

Os direitos fundamentais da pessoa humana dizem respeito àqueles que são inerentes ao universo de sua personalidade e de seu patrimônio moral, ao lado daqueles que são imprescindíveis para garantir um patamar civilizatório mínimo inerente à centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 33).

Com o advento da Constituição Federal a jornada padrão de trabalho limitada “a duração do trabalho não superior a 8 (oito) horas diárias e quarenta e quatro semanais, passa ser facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. (artigo 7º, XII).

Convém observar que na redação do artigo 59, da Lei 13.467/2017, foi acrescentado o termo “acordo individual” originando uma incompatibilidade com o dispositivo constitucional, e mais uma vez tentando induzir ao trabalhador a um acordo direto com o empregador sem à assistência sindical. Nessa esteira, o § 1º tornou-se compatível com a Constituição Federal de 1988 previsto no artigo 7º, inciso XVI, com o seguinte conteúdo: “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento a do normal”.

Resta claro, que antes da Reforma Trabalhista existiam três critérios para se obter o direito da denominada hora *in itinere*: o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho quando tratava de local de difícil acesso; não servido por transporte público ou se o empregador fornecesse condução. No entanto, veio a Reforma e alterou substancialmente o § 2º do art. 58 da CLT, afirmando que não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Nesse sentido, colide com o artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal: “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. Isso caracteriza uma redução da remuneração do trabalhador, sem participação dos sindicatos para negociar a retirada e sem observância da norma mais favorável. Ademais atinge de forma substancial a sua condição financeira fomentando a desigualdade social. Constitui óbice ao desenvolvimento humano e um retrocesso social.

Antes da Reforma Trabalhista o dispositivo 461 da CLT que disciplina o instituto da equiparação salarial traz critérios para a efetivação desse direito, preceitua que o empregado que exercer a mesma função prestada ao mesmo empregador e na mesma localidade poderia pleitear esse instituto. No entanto, vem a reforma instituída pela Lei n.13.467/2017 e passa a estabelecer que tem de ser no mesmo estabelecimento comercial que corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. Segue do parágrafo 1º ao 6º, que terá de ser com produtividade.

O princípio da equiparação salarial constitui colorário do princípio da igualdade salarial, que surgiu no início do capitalismo como forma de sanar as diferenças existentes para pagamento dos serviços iguais prestados por homens e mulheres, além do pagamento feito aos estrangeiros nas empresas multinacionais. (LEITE, 2018, p.463).

Ademais a equiparação só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando proibida a indicação de paradigma remoto. O dispositivo em análise restringe o acesso à isonomia salarial.

A Constituição no que diz respeito aos direitos sociais previsto no artigo 7º, inciso XXX, visando à igualdade salarial preceitua: “a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Cabe ainda mencionar que a Lei 13.467/2017, gerou alterações no dispositivo do artigo 457, §§ 1º a 4º da CLT que prevê que somente o salário fixo as gratificações e comissões integram o salário do trabalhador. Determina a não incidência de encargos trabalhistas e previdenciários pagos a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagens, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado.

Vejamos o que diz Delgado (2017, p. 165) sobre o assunto:

A literalidade das modificações promovidas pela Lei n. 13.467/2017, no art. 457, da CLT e no artigo 28, §§ 8º e 9º da Organização e do plano de Custeio da Seguridade Social (n. 8.212/1991) indica no sentido de enfraquecer a tradicional e relevância do salário no contrato de trabalho, mediante a atribuição de natureza não salarial a parcelas que seriam por sua própria nitidamente salarial.

Na mesma linha de análise da Lei 13.467/2017, verificando o artigo 71, § 4º, da CLT antes da Reforma o intervalo para repouso e alimentação quando a duração da

jornada excedia de 6 (seis) horas era no mínimo 1 (uma) hora. Contudo, se não fosse concedida pelo empregador este ficaria obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Já com o advento da Reforma o empregador ao invés de pagar o valor integral pela hora suprimida, pagará apenas o valor da hora faltante.

Esse dispositivo supramencionado caracteriza um impacto na vida financeira do trabalhador quando reduz o pagamento da intrajornada de forma integral. Colide com mandamento constitucional que trata sobre irredutibilidade de salário. (art. 7º, VI, CF/1988).

Por isso, única maneira de amenizar a situação de grande número de desempregados em nosso país é a garantia do crescimento econômico, priorizando o desenvolvimento político e social. É preciso que haja projetos que visem o desenvolvimento do Brasil, dando importância às necessidades dos cidadãos brasileiros.

## 2.2 Direitos sociais coletivos dos trabalhadores

O artigo 8º da CF/1988 disciplina que é livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: direito de associação sindical; direito de substituição processual; direito de participação; direito de greve e direito de representação classista. Daremos enfoque ao Direito de Associação Sindical, Direito de Greve e Representação Classista.

O conteúdo do direito Coletivo do Trabalho é, pois, dado pelos princípios, regras e institutos que regem a existência e desenvolvimento de entidades coletivas trabalhistas, inclusive suas inter-relações, além das regras jurídicas trabalhistas criadas em decorrência de tais vínculos. São os princípios e normas regulatórios dos sindicatos, da negociação coletiva, da greve, do dissídio coletivo, da mediação e arbitragem coletivas, ao lado dos dispositivos criados pela negociação coletiva e dissídios coletivos. (DELGADO, 2011, p. 1223).

Assim também, os trabalhadores têm direitos de se organizarem em sindicatos representativos de categorias, cumprindo estas entidades a defesa dos direitos individuais ou coletivos dos trabalhadores integrantes da categoria respectiva.

Referente a essa afirmação a Constituição diz: a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical (art. 8º, I); 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. (art. 8º, II)

Os direitos sociais coletivos exercidos entre empregadores e trabalhadores através da autocomposição para solução de seus conflitos coletivos de trabalho podem resultar em convenções coletivas, visando melhorias para a categoria econômico-profissional. Há, inclusive, decisão do STF afirmando que, se já houver lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho, não terá o Estado competência para tratar do assunto.

Todos esses movimentos histórico, econômico e cultural foram tecendo e se transformando em fontes do direito do trabalho. São os fatos sociais, políticos e econômicos que originam a regra jurídica, produzindo assim o direito material.

As fontes de direito do trabalho podem ser heterônomas ou autônomas são as impostas por agente externo. Constituição, leis, decretos, sentença normativa, regulamento de empresa, quando unilateral. Autônomas: são elaboradas pelos próprios interessados. Exemplos, costumes, convenção e acordo coletivo, regulamento de empresa, quando bilateral, contrato de trabalho. (MARTINS, 2007, p. 3).

Cabe salientar que, no nosso ordenamento jurídico as normas criadas estão subordinadas a Constituição Federal que disciplina sobre a competência privativa da União em legislar sobre Direito do Trabalho (art. 22, I, CF/1988).

Quanto à origem, as fontes podem ser: a) estatais, quando provenientes do Estado, exemplos: Constituição, Leis, sentença normativa; b) extra-estatais, quando emanadas dos grupos e não do Estado. Exemplos regulamento de empresa, costume, convenção e acordo coletivo, contrato de trabalho; c) profissionais: são estabelecidas pelos trabalhadores interessados; convenção e acordo coletivo de trabalho. (MARTINS, 2007, p.38).

Diante das fontes formais e materiais temos também as classificações das fontes heterônomas e autônomas. No entanto, vamos dar enfoque às autônomas especificadamente as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho. Vejamos:

Autônomas seriam as regras cuja produção caracterizam-se pela imediata participação dos destinatários principais das regras produzidas. São em geral, as regras originárias de segmentos ou organizações coletivas ou organizações da sociedade civil, como os costumes ou instrumentos de negociação coletiva privada (contrato coletivo, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho). As regras autônomas caso coletivamente negociadas e construídas

consubstanciam um auto-disciplinamento das condições de trabalho pelos próprios interessados, tendendo a traduzir um processo crescente de democratização das relações de poder existentes na sociedade. (DELGADO, 2011, p. 141).

Segundo preleciona Sérgio Pinto Martins (2007, p. 801)

No Brasil, a primeira denominação dada ao pacto coletivo de trabalho foi a convenção coletiva, surgindo com Decreto n. 21.761, de 23/08/1932, baseado na lei Francesa de 1919. Era definido no art. 1º como “o ajuste relativo às condições de trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de desempregados e sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregados”. Esses pactos já tinham efeitos normativos (art. 5º), valendo para toda a categoria profissional e econômica.

Cabe registrar que a Consolidação das Leis do Trabalho define no seu artigo 611 “Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo representativo de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”. Por isso, Martinez (2014, p. 59) afirma que: “nenhum outro ramo do direito é tão caracterizado pelo pluralismo de fontes legislativas quanto o direito do trabalho”.

Resta salientar que o artigo 8º da CLT foi alterado. Este trata também sobre o direito do trabalho com objetivo de ampliar as fontes normativas e garantir a aplicação supletiva do direito civil no âmbito laboral. Isto posto, limita em seu parágrafo 2º a atuação do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho na regulação de direitos.

No que tange a negociação coletiva como fontes formais regras que forem estabelecidas em convenções e acordos coletivos serão de observância nas categorias respectivas, sendo, uma das fontes do direito do trabalho. (MARTINS, 2007, p. 41). Segundo entendimento de Sérgio Pinto Martins (2007, p. 41) destaca que:

Reconhece o inciso XXVI do art. 7º da Constituição as convenções e os acordos coletivos de trabalho. As convenções coletivas são os pactos firmados entre dois ou mais sindicatos- estando de um lado o sindicato patronal e do outro o sindicato profissional (dos trabalhadores) – a respeito de condições de trabalho para a categoria (art.611 da CLT). Os acordos coletivos são os pactos celebrados entre uma ou mais de uma empresa e o sindicato da categoria profissional a respeito de condições de trabalho. (§ 1º do art. 611 da CLT).

Assim sendo, percebe-se que através das lutas, os trabalhadores foram conquistando seus direitos. E a força sindical teve um papel decisivo para que se

concretizassem essas conquistas. Por conseguinte, o movimento grevista foi a mola propulsora no tocante aos avanços salariais, bem como a melhoria nas condições de trabalho. O trabalhador ao longo da história do Direito do Trabalho foi sujeito atuante e incisivo para que houvesse evolução dos seus direitos

### 2.2.1 Direito de associação sindical

Conforme disposto no art. 8º da CF/1988 é livre associação profissional ou sindical sendo vedado ao poder público interferência e intervenção na organização sindical. Segue na mesma linha em relação à criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativo de categoria.

Essa livre associação profissional ou sindical deve ser observada algumas prerrogativas como: a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas; a participação de negociações coletivas de trabalho e celebração de convenções e acordos coletivos; deve-se eleger ou designar representantes da respectiva categoria e impor contribuições a todos àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas.

A lei não poderá exigir que o Estado autorize a criação de sindicatos, bem como não será permitido à criação de mais de uma organização sindical. Em contrapartida, cabe aos sindicatos defender os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores.

Vejamos o que preleciona Renato Saraiva:

A substituição processual, portanto, confere à parte legitimidade extraordinária, podendo o substituto praticar todos os atos processuais como a apresentação da petição inicial, da defesa, produção de provas interposição de recursos, não lhe sendo dado, contudo, o direito de transigir, renunciar ou de reconhecer o pedido, uma vez que o direito material não lhe pertence, e sim ao sujeito da lide, ao substituído. (2016, p.227).

Segundo entendimento do Supremo Tribunal Federal ao julgar o Recurso Extraordinário 210.029/RS<sup>3</sup> no sentido que o artigo 8º, inciso III, autoriza legitimação extraordinária aos sindicatos, atribuem-lhes condições de substitutos processuais para

---

<sup>3</sup>Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil. O documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/> sob o número 3494052.

defender judicialmente ou administrativamente interesses individuais ou coletivos da categoria.

A Constituição Federal no seu artigo 10 c/c o art. 194, VII, assegura a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais e previdenciários, sejam objeto de discussão e deliberação a exemplo do Conselho Nacional de Previdência Social e Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Isso com o objetivo de democratizar e descentralizar a gestão.

### 2.2.2 Direito de greve

O Brasil, na sua Constituição de 1946 (art. 158), afirma que: “É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará”. Na época o texto foi considerado por alguns parlamentares como limitativo do direito. (NASCIMENTO; MASCARO, p.1079)

A legitimação para a declaração da greve é dos sindicatos. São eles os representantes dos trabalhadores. Defendem os interesses coletivos. A greve é um ato coletivo. É obrigatória a participação dos sindicatos na negociação. A greve é um direito individual de exercício coletivo. As Constituições anteriores que autorizaram a greve sempre atribuíram o direito aos trabalhadores. As leis sempre exigiram como é correto, a declaração sindical por meio de assembleia. A greve não deve ter início com a ocupação do estabelecimento, caso em que se transformaria em ato coletivo violento de protesto, descaracterizado como greve. (NASCIMENTO; MASCARO, 2014 p. 1082).

Sabe-se que as inúmeras proibições de greve nunca foram obedecidas pelos sindicatos, mostrando que a lei não é um instrumento capaz de evitar ou paralisar greves. O ato protegido pela Constituição de 1988 é a greve, ao contrário de outros atos coletivos de protesto não identificáveis com a greve, como é o caso da ocupação do estabelecimento, da sabotagem etc.

Desta forma, os atos coletivos de protesto que não tipificam a greve não podem ser enquadrados no conceito de greve, ficando fora da proteção constitucional. Para Nascimento (2014, 1080) “as limitações do direito de greve dizem respeito às pessoas, aos fins, ao momento e à forma da greve”.

Entre as pessoas que não podem fazer greve estão os servidores públicos militares. Quanto aos servidores civis, estão autorizados, nos termos e limites definidos mediante lei especial, da mesma maneira que se acham permitidos, pela Constituição (art. 37, VI e VII), a fundar sindicatos. Os trabalhadores que exercem atividades essenciais também não estão proibidos, porém o exercício do direito é sob condição – o atendimento dos serviços e das

necessidades inadiáveis da comunidade. A lei ordinária relaciona essas atividades. (NASCIMENTO; MASCARO, 2014 p. 1081)

A Constituição Federal assegura o direito de greve em seu artigo 9º, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio deles defender. Constitui um instrumento de reivindicação concedido ao trabalhador.

No entanto, a lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, sendo que os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às sanções da lei (Lei n. 7.783/89)<sup>4</sup>. A Lei 13.467/2017 também assegura o direito de greve tornando-se objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo a supressão ou a redução desse direito. (art. 611-B, XXVII).

### 2.2.3 Direito a representação classista

A origem das negociações coletivas é atribuída à fase na qual o Estado era omissivo diante da questão social, diante de sua política liberalista, com que surgiu a espontânea necessidade de organização dos trabalhadores em torno de organizações sindicais. (NASCIMENTO; MASCARO 2014, p. 292).

A Constituição disciplina em seu art. 11, que nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, é assegurada a eleição direta de representante dos empregados com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. Nesse sentido, é importante observar que os direitos sociais do trabalho são primordiais no tocante à garantia de proteção ao trabalhador. Isso perpassa desde a garantia dos direitos fundamentais a aqueles benefícios garantidos ao trabalhador.

A nova Lei 13.467/2017 veio disciplinar sobre o assunto a representação dos empregados nas empresas com mais de duzentos trabalhadores, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores (art. 510 CLT). A composição da quantidade de membros da comissão será proporcional a quantidade de empregados, sendo o limite mínimo de três e o máximo de sete.

---

<sup>4</sup> Lei n. 7.783 de 28 de Junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

A obrigatoriedade de constituição de comissão interna de empregados para as empresas com mais de 200 empregados tem por objetivo representar os trabalhadores perante a administração na empresa. O mandato dos membros da comissão será de um ano, sendo garantida estabilidade provisória de até 1 ano após o término do mandato.

Ressalte-se que a supracitada lei busca enfraquecer a representatividade do sindicato quando aumenta as atribuições do representante dos trabalhadores dentro da empresa. E a proximidade que a comissão terá poderá ser prejudicial a sua independência.

É preciso salientar também a importância do direito à associação sindical por parte dos trabalhadores, os quais podem optar pela associação ou não. No âmbito do Direito de Substituição Processual cabe aos sindicatos garantir os direitos individuais e coletivos da categoria trabalhadora. Em síntese, os direitos sociais têm por primazia garantir os direitos da pessoa humana, consequentemente da classe trabalhadora, contribuindo assim para a construção de uma sociedade livre e justa.

### **3 A REFORMA TRABALHISTA: LEI N. 13.467/2017**

No presente capítulo faremos uma análise dos principais pontos da Lei n. 13.467/2017, que alterou e também introduziu modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelo Decreto-Lei n. 5.452 de 1943, e em especial relacionado no direito coletivo. O foco deste capítulo está na negociação individual e coletiva do trabalho. A nova Lei também introduziu algumas mudanças na Lei do trabalho temporário Lei 6.019/1974. Foram estabelecidos alguns ajustes na Lei n. 8.036/1990 do FGTS e da Lei Orgânica da Seguridade Social, que estrutura o seu plano de custeio.

A Reforma Trabalhista introduziu mudanças significantes no bojo da CLT e várias mudanças que impactaram na seara laboral de forma substancial tanto no âmbito individual quanto coletivo. É nesse contexto que surge a figura do empregado hipersuficiente e o instituto do negociado prevalece sobre o legislado.

No âmbito do direito do trabalho diversas matérias de acordos e convenções coletivas foram alteradas. E, por essa razão, iniciaram-se discussões sobre o tema para mensurar o seu impacto na sociedade brasileira sobre as garantias e direitos dos trabalhadores.

#### **3.1 Impactos da reforma trabalhista no direito individual**

A reforma traz em seu arcabouço normativo em relação à negociação entre empregado e empregador, um rol de mudanças para atender interesses econômicos e incentivar o desequilíbrio nas relações entre capital e trabalho. Já no que tange ao direito individual cabe mencionar Delgado (2011, p. 1222) o qual salienta que:

O direito individual do trabalho tem na relação empregatícia, individualmente considerada (empregado e empregador), sua categoria básica. A partir dela constroem-se os institutos, princípios e regras essenciais desse ramo jurídico especializado, demarcando.

Na relação entre empregado e empregador surge o direito individual do trabalho a partir de uma relação desigual concretamente vivenciada pelo trabalhador, enquanto sujeito da relação jurídica seus atos isolados não impactam na comunidade laboral.

De fato, em tal relação o sujeito empregador age naturalmente como um ser coletivo, isto é, um agente socioeconômico e político cujas ações, ainda que intraempresariais têm a natural aptidão de produzir impacto na comunidade mais ampla. Em contrapartida, no outro pólo da relação inscreve-se um ser individual, consubstanciado no trabalhador que, enquanto sujeito desse vínculo sociojurídico, não é capaz, isoladamente, de produzir, como regra, ações de

impacto comunitário. Essa disparidade de posições na realidade concreta fez despontar um direito individual do trabalho largamente protetivo, caracterizado por métodos, princípios e regras que buscam reequilibrar, juridicamente, a relação desigual vivenciada na prática cotidiana da relação de emprego (DELGADO, 2011, p. 1237).

Com a promulgação da Lei 13.467/2017, surge a figura do empregado hipersuficiente, incluída pelo parágrafo único do artigo 444, preceituando que o acordo individual do empregado portador de diploma de nível superior, tem prevalência sobre acordos coletivos. Nesse sentido, os trabalhadores que têm uma remuneração igual ou superior ao salário mensal a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social, poderão realizar acordos elencados no artigo 611-A da CLT.

O artigo em comento concede autonomia ao empregado de negociar diretamente com seu empregador um rol de situações elencadas no artigo 611-A, porém entende-se que mesmo o empregado cumprindo os requisitos impostos na lei, continua sendo a parte mais fraca da relação laboral. O dispositivo legal quando permite a preponderância da negociação individual em detrimento dos acordos coletivos confronta o princípio da proteção e enfraquece a organização sindical, pois significa dizer que o empregado não precisará utilizar os instrumentos de proteção sindical.

Por outro lado a redação do art. 477 da CLT recebeu substanciais modificações em relação à extinção do contrato de trabalho, pois o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos em lei. Ainda assim, a forma de pagamento poderá ser realizada através de depósito bancário, cheque visado a depender de acordo entre as partes, porém se o empregado for analfabeto deverá ser em dinheiro ou depósito bancário. Determinando prazo de 10 (dez) dias para quitação dos valores constantes na rescisão.

Vejamos o que diz Maurício Godinho Delgado e Gabriela Delgado (2017, p. 46) sobre o assunto:

A nova lei elimina a importante atividade fiscalizadora dos sindicatos na rescisão dos contratos individuais do trabalho, ao estipular o fim do procedimento sindical ou administrativo de homologação das rescisões contratuais, em decorrência da revogação do § 1º do artigo 477 da CLT. Se isso não bastasse, a Lei n. 13.467/2017 cria procedimento novo, bastante questionável, a ser realizado perante o sindicato referente ao estabelecimento de “termo de quitação anual de obrigações trabalhistas”, que pode ser celebrado periodicamente durante a vigência do contrato (novo art. 507-B da CLT).

No entanto, a Súmula n. 330 do TST prevê que a quitação passada pelo empregado tem a obrigação da assistência da entidade sindical de sua categoria concedida ao empregador. Apesar disso, vem a Reforma Trabalhista e retira a participação original do sindicato, anulando o seu poder de representatividade, pois no momento da quitação não será necessário a homologação. Nesse sentido, fica superada a Súmula n. 330 do TST.

No que tange ao teletrabalho a Lei da Reforma Trabalhista disciplina no artigo 75-A até o 75-E, uma nova modalidade de contrato de trabalho o qual é pactuado que a atividade laboral seja realizada à distância, sua característica central é que a prestação de serviços será realizada fora das dependências da empresa. O novo diploma legal permite que o empregado compareça à empresa sem descaracterizar essa forma de trabalho. Um exemplo dessa modalidade é o professor de ensino à distância.

Porém, resta observar que existe uma incoerência no artigo 75-C, §§ 1º e 2º, pois o mesmo diz que: “poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual”. No entanto, o § 2º prevê que: “poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador garantindo prazo de transição mínimo de 15 (quinze dias), com correspondente em aditivo contratual”. Não se podem mudar as regras contratuais uma vez que ocasionaria insegurança jurídica, pois o trabalhador foi contratado para laborar naquele regime de trabalho, organizando sua programação diária a partir do seu contrato de trabalho. Surge um agravante nessa relação onde uma das partes tem o poder de alterar cláusulas contratuais, neste caso, o empregador.

Houve uma centena de alterações na CLT, a lei aprovada autoriza a celebração de acordos individuais que reduzem o nível de proteção ao trabalho, maximizando negativamente os impactos da Reforma Trabalhista. O equilíbrio antes conquistado através dos Acordos e Convenções Coletivos transfere ao trabalhador a negociação individual e aumenta a disparidade entre as partes.

### 3.2 Negociação coletiva do trabalho

É importante salientar que o sindicato dos trabalhadores funciona como uma associação que reúne empregados de uma mesma categoria profissional, ou seja, reúne

indivíduos de um mesmo seguimento trabalhista. Tem a representação legal de um segmento profissional perante as autoridades administrativas e judiciais.

Já o direito coletivo, ao contrário, é o ramo jurídico construído a partir de uma relação entre seres teoricamente equivalentes: seres coletivos ambos, o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais. Em correspondência a esse quadro fático distinto, emergem obviamente, no direito coletivo, categorias teóricas, processos e princípios também distintos. (DELGADO, 2011, p. 1237).

Entretanto, vale lembrar que a participação dos sindicatos na construção das negociações foi determinante. A Convenção e o Acordo Coletivo foram alçados a importantes instrumentos de equilíbrio na relação laboral entre empregador e empregado visando melhorias nas condições de trabalho.

Inicialmente, surgiu a autonomia privada individual reconhecimento pelo Estado, principalmente a partir da Revolução Francesa. Tratava-se da capacidade de autorregramento das vontades dos indivíduos, por meio do contrato privado *pacta sunt servanda*. É o poder de autorregulamentação poder de autogovernar os próprios interesses e pressupõem a existência de um sistema de normas que o reconhece. (SANTOS, 2018, p. 148).

Quando se fala sobre o impacto de forma coletiva da nova lei trabalhista observando o artigo 477-A que trata “das dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação”, a dispensa em massa colide com o artigo 7º inciso I da Constituição Federal de 1988 que proíbe a dispensa arbitrária.

Vejamos o que diz o informativo n. 17 do Tribunal Superior Trabalho de RO:

Ao contrário da dispensa individual, que se insere no poder protetivo do empregador, a dispensa coletiva tem relevante impacto econômico, social e jurídico sobre os Trabalhadores, seus familiares, a comunidade empresarial, a população regional e o mercado econômico interno, configurando-se matéria própria da negociação coletiva mediante a imprescindível participação do sindicato profissional nos termos do art. 8º, 111 e VI, da CF. Caberá à negociação ou à sentença normativa proferida nos autos de dissídio coletivo, caso as partes não cheguem a um acordo, fixar as condutas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, amortizando o impacto da dispensa massiva sobre o conjunto dos trabalhadores afetados.

Nessa situação exclui-se a participação do sindicato e dispensa a celebração de Convenção ou Acordo Coletivo de trabalho para sua efetivação. Resta claro que, a reforma

criou para o ramo empresarial liberdade para dispensa massivamente sem a interferência do sindicato correndo o risco de a qualquer momento uma comunidade ser dispensada.

A Lei n. 13.467/2017 em seu artigo 611-A traz em seu bojo uma inovação legislativa em que o negociado prevalece sobre o legislado. Demonstra uma inversão, pois entende-se que o negociado no mínimo teria de ter compatibilidade com a norma vigente no ordenamento jurídico. O instituto da hierarquia das leis objetiva que não se crie leis conflitantes.

O novel artigo 611-A da CLT, com redação pela Lei n. 13.467/2017, impõe na verdade uma espécie de desestatização ou privatização dos direitos humanos, na medida em que afasta o Estado, principal responsável pela promoção da paz e justiça sociais, da complexa e desigual relação entre capital e o trabalho. (LEITE, 2018, p. 329).

De certo que o artigo 611-A da reforma estabeleceu um rol de direitos que podem ser negociados através de acordos e convenções coletivos e terão prevalência sobre a lei. Porém, entende-se que esse rol não é taxativo por conta da dinâmica na vida laboral e da globalização do direito trabalhista.

Em meio a tantas mudanças a Reforma Trabalhista traz em seu bojo (artigo 578 da CLT) a flexibilização da contribuição sindical. Antes o trabalhador contribuía de forma compulsória, agora facultativa desde que prévia e expressamente autorizadas.

A crítica que fazemos às alterações introduzidas, pela Lei 13.467/2011 repousa na ausência de regras de transição e de debates democráticos para a extinção gradativa da contribuição sindical. Certamente, os sindicatos das categorias profissionais serão mais prejudicados com a queda vertiginosa de arrecadação, o implicaria na redução da defesa dos direitos dos trabalhadores porquanto dispõe o inciso III do artigo 8º da Constituição Federal que os sindicatos são instituições de defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, sendo que a contribuição sindical constitui elemento econômico imprescindível para o desempenho para tal missão constitucional. (LEITE, 2018, p. 687).

Cabe observar que os baixos salários existentes no país impactam na sobrevivência e na vida social do trabalhador. A Reforma Trabalhista vem e concede a faculdade do obreiro expressar autorização para a contribuição sindical sendo óbvio que a grande maioria dos trabalhadores irão declinar ao pagamento. O objetivo foi o enfraquecimento dos sindicatos através da redução da sua receita e, com isso perdeu a sua representatividade através do enfraquecimento financeiro.

Se as receitas dos sindicatos foram reduzidas resta claro que ficarão enfraquecidos financeiramente perdendo condição de barganhar com paridade. Tem-se exemplos no próprio artigo 611-A, incisos XII e XIII – “enquadramento do grau de insalubridade

prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho. Ora se retira a participação do Estado, o sindicato vai ter de arcar com ônus de uma perícia para poder negociar com técnico sobre o assunto.

A Reforma Trabalhista impactou de forma profunda nas Convenções e nos Acordos Coletivos de trabalho. No entanto, ordenamento jurídico brasileiro e a Constituição Federal elencam um rol de direito que impõe limites quanto à indisponibilidade. Contudo, a nova Lei n. 13.467/2017 elenca em seu artigo 611-B, um rol de situações em que constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente a supressão ou a redução.

Diante das mudanças significativas após a reforma trabalhista, tanto no âmbito individual quanto coletivo observou-se que houve impactos no que diz respeito a relação empregador e empregado. Exemplo claro disso é o surgimento do chamado empregado hipersuficiente, o qual pode negociar junto ao empregador, porém aí se vê uma relação desigual, pois nesta situação o trabalhador ainda é a parte menos favorecida.

Outro impacto importante diz respeito a retirada dos sindicatos nas negociações, fazendo com que estes percam representatividades junto às negociações e acordos. Isso de certa forma acaba prejudicando o trabalhador, pois torna-se mais difícil lutar pelos seus direitos.

Mais um aspecto negativo para o trabalhador brasileiro se refere ao teletrabalho, modalidade em que a relação entre patrão e empregado fica prejudicada quando uma das partes tem o poder de alterar cláusulas contratuais, neste caso o empregador quem sai beneficiado. Enquanto que o trabalhador mais uma vez sai perdendo.

Logo vê-se que com a reforma, as negociações coletivas de trabalho impactam no que se refere ao enfraquecimento dos sindicatos, bem como a supressão de direitos do trabalhador, deixando-o desprotegido.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo possibilitou a análise da importância dos impactos causados aos trabalhadores brasileiros com a Reforma Trabalhista. Tais impactos se deu de modo negativo principalmente no que se refere a excluir direitos do empregado, bem como o enfraquecimento da função sindical. Isso se deve ao fato de os trabalhadores agora terem autonomia para negociar diretamente com o seu empregador, porém esse trabalhador pode sair perdendo, além de descaracterizar a função dos sindicatos.

Procurou-se elucidar os principais pontos prejudiciais trazidos por esta reforma na negociação individual e coletiva de trabalho. Com a nova lei trabalhista, o empregado hipersuficiente, ou seja, aquele empregado que possui nível superior tem primazia sobre os acordos coletivos, porém esse empregado continua sendo a parte mais fraca da negociação.

Essa lei fez com que excluísse a participação dos sindicatos e dispensou a celebração de Convenções ou Acordos Coletivos de trabalho. Com isso, o ramo empresarial tem total liberdade para demitir massivamente sem a interferência dos sindicatos.

Um das propostas da Reforma trabalhista foi a de instituir a modalidade de trabalho intermitente, levando ao retrocesso social, pois neste sentido o Estado recuou. Outro impacto que se deve observar está relacionado à vida financeira do trabalhador, pois foi reduzido o pagamento por jornada integral.

Nesta linha, a reforma além de trazer várias consequências negativas para o trabalhador brasileiro, também enfraqueceu a representatividade dos sindicatos, visto que aumentou-se as contribuições do representante dos trabalhadores dentro da empresa.

Outro impacto enfatizado neste estudo diz respeito a faculdade de o trabalhador contribuir ou não com o seu sindicato, tornando-se óbvio que a grande maioria optará pelo não pagamento. Isso enfraquece e muito os sindicatos, reduzindo assim suas receitas e conseqüentemente perdendo representatividade.

Portanto, a Reforma Trabalhista traz alguns benefícios para poucos, a exemplo das empresas, e consequências negativas para grande maioria que é a massa trabalhadora brasileira.

## REFERÊNCIAS

BRAICK, Patrícia Ramos; MOTA, Myriam Becho. **História: das cavernas ao terceiro milênio** – 3. ed. São Paulo: Moderna, 2013.

BRASIL. (Constituição de 1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: STF, Secretaria de Documentação, 2018.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed.ver. E atual. de acordo com a emenda constitucional n. 76/ 2013 – São Paulo: Editora Saraiva, 2014.

CAMPOS, Flávio de; MIRANDA, Renan Garcia. **A escrita da história: ensino médio: volume único**. 1. ed. – São Paulo: Escala Educacional, 2005.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6.ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho** – 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 3. Ed. ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 14 ed. De acordo com o novo CPC – Lei nº 13.105, de 16/03/2015. São Paulo.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 20. ed.rev.atual e ampl.- São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso do direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho** – 3. ed., São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. -3.reimp. – São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MASCARO Sônia. **Curso do Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**: 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do trabalho**: Coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro. **Negociação coletiva do trabalho**. 3. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 13. ed. ver. e atual.- Salvador: Ed. Juspodivm, 2016.

SCHIAVI, Mauro, **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei 13.467/2017**– 1. ed. – São Paulo: LTr Editora, 2017.

SOUZA, Isabela. **Como surgiram os sindicatos**. Disponível em: <http://www.politize.com.br/sindicalismo-no-brasil-e-no-mundo>. Acesso em 25 de Outubro de 2017.