

FIB – FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU
CURSO DE BACHARELADO DE DIREITO

Leandro Rodrigo Leonel dos Santos

A ORDEM SINDICAL À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA.

Bauru
2019

Leandro Rodrigo Leonel dos Santos

A ORDEM SINDICAL À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA.

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru, para
obtenção do título de Bacharel em
Direito, sob a orientação do Professor
Ms. Tales Manoel Lima Vialôgo.**

**Bauru
2019**

Santos, Leandro Rodrigo Leonel dos.

A ordem sindical à luz da Reforma Trabalhista. Leandro Rodrigo Leonel dos Santos. Bauru, FIB, 2019.

47f.

Monografia, Bacharel em Direito. Faculdades Integradas de Bauru - Bauru

Orientador: Professor Tales Manoel Lima Vialôgo

1. Ordem Sindical. 2. Alterações. 3. Direito Coletivo do Trabalho. I. A ordem sindical à luz da reforma Trabalhista. II. Faculdades Integradas de Bauru.

CDD 340

Leandro Rodrigo Leonel dos Santos

A ordem sindical à luz da Reforma Trabalhista.

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru, para
obtenção do título de Bacharel em
Direito, sob a orientação do Professor
Me. Tales Manoel Lima Vialôgo.**

Bauru, 08 de Novembro de 2019.

Banca Examinadora:

Presidente/ Orientador: Me. Tales Manoel Lima Vialôgo

Professor 1: Me. Bazilio Alvarenga Coutinho Junior

Professor 2: Me. Cesar Augusto Micheli

**Bauru
2019**

Trabalho dedicado a minha esposa,
Marceli que muito me inspirou e ajudou no
decorrer de todo o curso.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar a Deus que tem me sustentado por todos os dias da minha vida, me permitindo chegar até aqui.

Agradeço também a minha esposa Marcella, meus pais Luiz e Mariusa, assim como meus sogros Luiz e Maria, que muito me apoiaram e motivaram a chegar a esse momento ímpar da graduação, sempre me incentivando a alcançar todo o meu potencial.

Também agradeço a todos os professores pelas aulas excepcionais e por todo o empenho, em especial ao professor Tales que além de excelente professor, um exemplar orientador.

*“Posso não concordar com nenhuma das
palavras que você disser, mas defenderei
até a morte o direito de você dizê-las.”*

(Evelyn Beatrice Hall)

SANTOS, Leandro Rodrigo Leonel dos. **A ordem sindical à luz da Reforma Trabalhista**. 2019 47f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2019.

RESUMO

Este trabalho monográfico tem o objetivo de demonstrar as principais alterações em relação à ordem sindical, com a reforma trabalhista. Conseguindo compreender conceito de direito coletivo do trabalho e sua parte histórica, e princípios norteadores. Enfatizando na ordem sindical, que teve algumas alterações significativas, em relação principalmente na vertente de representatividade, demissão coletiva e algumas alterações e o impacto destas alterações no mundo dos sindicatos. Com isso, pode entender o enfraquecimento nítido da força sindical para defesa dos direitos de seus afiliados.

Palavras-chave: Ordem Sindical. Alterações. Direito Coletivo do Trabalho.

SANTOS, Leandro Rodrigo Leonel dos. **A ordem sindical à luz da Reforma Trabalhista**. 2019 47f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2019.

ABSTRACT

This monographic work aims to demonstrate the main changes in relation to the union order, with the labor reform. Being able to understand the concept of collective labor law and its historical part, and guiding principles. Emphasizing on the union order, which had some significant changes, mainly regarding the representativeness, collective resignation and some changes and the impact of these changes on the world of unions. With this, you can understand the clear weakening of the union force to defend the rights of its affiliates.

Keywords: Union Order. Changes Collective Labor Law.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO	12
3	CONCEITO E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	15
3.1	Conceito	15
3.2.2	“Indubio pro operario”	17
3.2.3	Da aplicação da norma mais favorável	18
3.2.4	Da condição mais benéfica	18
3.2.5	Primazia da realidade	19
3.2.6	Da Inalterabilidade Contratual	19
3.2.7	Irredutibilidade salarial	19
4	DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	20
4.1	Fontes Do Direito Coletivo Do Trabalho	22
4.1.1	Atos Internacionais	22
4.1.2	Constituição	23
4.1.3	Leis	23
4.1.4	Convenções e acordos coletivos de trabalho	24
4.2	PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO	24
4.2.1	Princípio da Liberdade Sindical	25
4.2.2	Princípio do limite da Negociação Coletiva	26
4.2.3	Princípio da autonomia coletiva	27
4.2.4	Princípio da intervenção obrigatória dos Sindicatos	27
4.2.5	Princípio da exclusividade sindical	27
4.2.6	Princípio da democracia sindical interna	28
5	ORGANIZAÇÃO SINDICAL	29
5.1	Pluralidade (Pluralismo) Sindical / Unidade / Unicidade	29
5.2	Sindicato / Federação / Confederação / Centrais Sindicais	30

5.3	Convenção Coletiva / Acordo Coletivo / Sentenças Normativas	33
6	DEMISSÃO COLETIVA	37
7	ESTATÍSTICAS DA REFORMA TRABALHISTA	39
7.1	Quantidade de processos que diminuiu na Justiça do trabalho	39
7.2	Arrecadação dos sindicatos	40
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
	REFERÊNCIAS	

1 INTRODUÇÃO

O referido trabalho terá como objeto de estudo as principais alterações no direito sindical do trabalho, com o advento da reforma trabalhista de 2017, através da qual ocorreram várias modificações significativas e expressivas na CLT, merecendo destaque os acordos coletivos ou individuais sobre a legislação e a facultatividade da contribuição sindical.

Portanto ficam as seguintes questões: As alterações ocorridas foram um avanço ou um retrocesso para o Direito do Trabalho? Quem mais se beneficiou com tais alterações? Foi feita uma boa reforma trabalhista? Há uma crise na Ordem Sindical? Quais as consequências para os trabalhadores? Que serão respondidas no decorrer do trabalho.

Este tema foi escolhido, para a ampliação do conhecimento e para conseguir verificar com as alterações, quais foram os principais impactos para sociedade.

Primeiramente é importante conhecer a parte histórica do Direito do Trabalho de uma maneira geral, como foi à evolução e suas particularidades.

Outro fator importante a ser destacado é sobre os princípios que regem o Direito do Trabalho.

Entrando posteriormente no Direito do Trabalho coletivo e seus princípios norteadores, e as fontes do direito coletivo.

Depois entender ainda mais sobre a organização sindical e suas particularidades.

Outro ponto importante é a discussão sobre a demissão coletiva e participação da organização sindical neste ponto.

E também as estatísticas da Reforma trabalhista, em relação à ordem sindical.

E por fim, fazer as considerações finais sobre o assunto de uma maneira geral, para ver quais as conclusões que conseguimos chegar depois de todos os estudos.

2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

Pode-se dizer que é necessário avaliar a parte histórica para poder ver a evolução do Direito do Trabalho.

Para tanto devemos entender o contexto de uma maneira mais ampla, para assim compreender algumas particularidades do Direito do Trabalho.

Antigamente na época da escravidão, segundo Martins (2010, p. 4):

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus.

Fica nítido que eram obrigados a fazer tal serviço, sem receber nada em troca, pois não dotavam de nenhum direito, faziam qualquer trabalho de forma forçada, não tendo nenhuma condição mínima para ser considerado um trabalho digno.

Neste contexto no Brasil, em 1871, através da Lei do Ventre Livre, segue Martins (2010, p. 9) “os filhos de escravos nasceriam livres. O menino ficaria sob tutela do senhor ou de sua mãe até o oitavo aniversário, quando o senhor poderia optar entre receber uma indenização do governo ou usar o trabalho do menino até os 21 anos completos”. Assim dá para perceber que começava ter uma pequena noção de liberdade, porém ainda muito teria a se lutar para chegar a um ideal. Posteriormente 1888, ocorreu a Lei Áurea, que aboliu a escravatura, para Cassar (2018, p.16) “este fato trouxe para o Brasil uma nova realidade, porque houve aumento da demanda no mercado e não havia trabalho para todos. A mão de obra era desqualificada e numerosa.”.

De acordo com Delgado, (2010, p.100,101):

O primeiro período significativo na evolução do Direito do Trabalho no Brasil estende-se de 1888 a 1930, identificando-se sob o epíteto de fase de manifestações incipientes ou esparsas.

Trata-se de período em que a relação empregatícia se apresenta de modo relevante, apenas no segmento agrícola cafeeiro avançado de São Paulo e, principalmente, na emergente industrialização experimentada na capital paulista e no Distrito Federal (Rio de Janeiro), a par do setor de serviços desses dois mais importantes centros urbanos do país.

É característica desse período a presença de um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência de seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias [...].

Fica bem claro que estava no começo da movimentação operária, para conseguir seus direitos. Ganhando força posteriormente, como poderemos perceber com a liberdade de associação e organização sindical.

Em relação à liberdade de associação foi incluída na Constituição de 1891:

Art. 72 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 8º - A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública.

Em 1907, teve a Organização sindical dos urbanos, que foi garantida através do Decreto nº 1.637/1907.

Outra data de grande importância, foi em 1930, conforme Cassar (p.17, 2018):

Em 24 de outubro desse ano, Getúlio Vargas tornou-se presidente e no dia 26 do mês de novembro criou o Ministério do trabalho, Indústria e Comércio através do Decreto nº 19.443/30. A partir de então, houve farta legislação, através de decretos legislativos, tanto sobre previdência social quanto a respeito das relações de trabalho (individuais e coletivas) até a promulgação da Carta de 1934.

No período do presidente Getúlio Vargas ocorreram diversas conquistas para os trabalhadores, tendo esses mais direitos. Tanto que em 1934, destaca Cassar (2018, p.17):

Foi a primeira Constituição (Constituição da República) que elevou os direitos trabalhistas ao status constitucional disposto nos arts. 120 e 121 tais como salário mínimo, jornada de oito horas, férias, repouso semanal (não era remunerado), pluralidade sindical, indenização por despedida imotivada, criação da Justiça do Trabalho, ainda não integrante do poder Judiciário. A Carta de 1934 foi elaborada sob forte influência da Constituição de Weimar (social-democrata) e da Constituição americana (liberal-individual)

Esta Constituição ponderou os principais direitos dos trabalhadores, trazendo uma grande conquista para esses.

Em 1937, com o Golpe de Getúlio Vargas, ocorreram grandes mudanças, podendo enfatizar, conforme Martins (2010, p. 10):

A Constituição de 1937 instituiu 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 este participava do produto de sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o lockout foram considerados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional (art. 139).

Com toda essa evolução, pode-se perceber que os trabalhadores ganharam muitos direitos, trazendo assim a evolução no Direito do Trabalho.

Porém com tantas novidades, em relação a tais direitos trabalhistas, em 1943, se fez necessário à consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reunindo assim todas as normas em um só texto.

Desde então foram feitas várias alterações na legislação trabalhista, chegando, portanto nos dias atuais, de acordo com Romar (ano 2018, p. 37):

Recentemente, porém, através da Lei nº 13.467, de julho de 2017, a CLT sofreu a sua mais ampla e significativa alteração. Dos 922 (novecentos e vinte e dois) artigos da CLT, foram alterados 54 (cinquenta e quatro), inseridos 43 (quarenta e três) novos artigos e 9 (nove) foram revogados, totalizando 106 (cento e seis) modificações. Muitas dessas alterações, em especial as que consubstanciam a previsão de prevalência do negociado sobre o legislado, terão reflexos significativos na própria estrutura do Direito do Trabalho e inauguram um novo momento das relações de trabalho no Brasil.

Fica bem nítido que a cada momento da historia o Direito do Trabalho sofre alterações, pode-se perceber que esta ultima modificação foi bem significativa e uma das maiores.

3 CONCEITO E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Neste capítulo vamos destacar o conceito do Direito do Trabalho e seus princípios norteadores

3.1 Conceito

Depois de entender a evolução histórica, vale a pena se atentar para o conceito de Direito do Trabalho.

Conforme Cassar (2018, p. 5), o conceito de Direito do Trabalho é:

[...] um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados.

Para conseguir compreender de uma maneira mais completa o conceito de direito de trabalho, cabe destacar alguns aspectos ponto a ponto.

Precisamos de vários fatores para formar o Direito do Trabalho e assim um todo, portanto para um funcionamento adequado precisamos de pessoas, regras e princípios.

Destacando assim as correntes sobre o Direito do Trabalho: subjetivos; objetivos e mistos.

De acordo com Martins (2010, p. 16):

A teoria subjetiva toma por base os tipos de trabalhadores a que se aplica o Direito do Trabalho. Não se pode conceder, porém, que qualquer trabalhador será amparado pelo Direito do Trabalho, como ocorre com o funcionário público e o trabalhador autônomo, que são espécies do gênero trabalhadores, não sendo assistidos por nossa matéria. O Direito do Trabalho vai estudar uma espécie de trabalhador: o empregado, que é o trabalhador subordinado ao empregador, que não tem autonomia em seu mister.

Portanto fica claro que esta corrente é em relação aos tipos de trabalhadores, os sujeitos do Direito do Trabalho.

Já na vertente objetiva, Cassar (2018, p. 4):

A segunda vertente é a objetiva e realça o conteúdo do Direito do Trabalho e não seus destinatários. Não prioriza os sujeitos da relação jurídica, mas a lei, o campo objetivo. Tem como fio condutor a prestação de trabalho subordinado, objeto do contrato de trabalho.

Assim nesta corrente se destaca a matéria, as relações de trabalho. Portanto pode-se dizer que essas duas correntes se complementam, se completam.

Outra corrente defendida pelos autores é a mista, Cassar (2018, p. 4) define: “pois engloba as duas categorias acima, valorando tanto os sujeitos da relação de trabalho quanto o conteúdo do Direito do Trabalho”.

Consegue fazer a junção de pessoas e objeto, assim formando a corrente mista, não olhando só para um lado, mas sim por completo.

Com o conceito vêm muitos outros pontos a serem discutidos, como as características e finalidade.

Então qual será a maior característica do Direito do Trabalho? É a proteção do trabalhador, precisando assim do aspecto legal, e da parte social, para abranger por completo o trabalhador, visto que o mesmo é a parte mais frágil dessa relação.

Chegando a finalidade do Direito do Trabalho, conforme Martins (2010, p. 17)

É assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas situações, mas também condições sociais ao trabalhador. Assim, o Direito do Trabalho tem por fundamento melhorar as condições de trabalho dos obreiros e também suas situações sociais, assegurando que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo, por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade [...]

Pode-se dizer que o trabalhador tem quer ter adequadas condições de trabalho, tanto quanto um ambiente de trabalho digno, para desenvolver cada vez melhor seu trabalho.

3.2 Princípios

O Direito do Trabalho necessita dos princípios, pois estes norteiam, assim precisamos entender o que vem a ser princípios, para Delgado (2010, p. 173), são: “proposições fundamentais que informam a compreensão do fenômeno jurídico. São diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, depois de inferidas, a ele se reporta, informando-o”, ou seja, é um direcionamento a ser seguido dentro do Direito do Trabalho.

Assim, com os princípios existem vários direitos trabalhistas assegurados, como por exemplo: o FGTS e o seguro desemprego.

Podemos dizer que os princípios têm três funções principais: instrutiva, interpretativa e normativa.

A função instrutiva pode ser entendida de tal forma que: seja para nortear o legislador, para assim fazer leis que estejam baseadas nos princípios. Além de estarem em concordância com os princípios constitucionais.

Já a Interpretativa: é focada em ajudar os aplicadores do direito e a magistratura no momento de tomar decisões em relação aos processos da justiça do trabalho.

E a Normativa (Integrativa – art. 8º, CLT) : que servem para preencher uma suposta lacuna em situação que não está prevista em lei. Utilizando dos princípios para respaldar a decisão do Judiciário.

3.2.1 Princípio da proteção

Então o princípio citado a cima, é de extrema importância para dar a proteção a parte mais frágil da relação que seria no caso o empregado, assim tentando equilibrar as partes, na relação de empregador e empregado, para poder conseguir que nenhum sobressaia em relação ao outro, podendo enfatizar, conforme Barros (2009, p. 181), “seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente”, deste princípio decorrem três subprincípios.

3.2.2 “Indubio pro operario”

Com a implantação da nova legislação é bem discutido se deve ser aplicado ou não, tal princípio.

Porém devemos entendê-lo, para assim conseguir chegar a uma conclusão, para Cassar (2018, p. 184):

Este princípio, corolário do princípio da proteção ao trabalhador, recomenda que o intérprete deva optar, quando estiver diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta, por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, já que este é a parte fraca da relação. Ou seja, quando emergir da norma dúvida a respeito da sua interpretação, desde que seja razoável, o exegeta deverá optar por aquela que beneficiar a hipossuficiente.

Então pode-se dizer que tem uma grande semelhança com o princípio do direito penal in dúbio pró réu, sendo assim favorável a interpretação ao operário, podendo amparar a parte mais frágil da relação.

3.2.3 Da aplicação da norma mais favorável

Dispõe, conforme Romar (2018, p.56): “[...], havendo mais de uma norma aplicável a um caso concreto, deve-se optar por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, ainda que não seja a que se encaixe nos critérios clássicos de hierarquia e normas”. Assim o magistrado ao se deparar com duas ou mais normas que trate sobre o mesmo assunto, aplicará a norma mais favorável para o empregado.

3.2.4 Da condição mais benéfica

Este princípio da ênfase em relação aos direitos mais vantajosos adquiridos pelos empregados, o que esse tem não pode ser reduzido se no contrato esta descrito que terá direito, assim Romar (2018, p. 57):

Situações pessoais mais vantajosas incorporam-se ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato de trabalho, e não podem ser retiradas, sob pena de violação ao art. 468 da CLT. A cláusula contratual mais vantajosa reverte-se de caráter de direito adquirido (CF, art. 5º, XXXVI).

Cabe salientar alguns pontos importantes que foram modificados, com a reforma trabalhista, através da Lei nº 13.467/2017, Romar (2018, p. 57):

[...] em razão da ampliação da autonomia individual e da validação das pactuações decorrentes de acordo direto entre empregado e empregador, especialmente em relação aos empregados considerados pelo parágrafo único do art. 444 da CLT como hipersuficientes (que têm diploma de nível superior e recebem salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social), sendo vistas como válidas as estipulações por eles negociadas diretamente com o empregador em relação aos direitos indicados no art. 611-A da CLT.

Então pode-se dizer que ocorreu uma mudança, fazendo com que esse empregado tenha uma autonomia, para saber o que é mais benéfico para ele, pois negociou diretamente com o empregador e entendeu que seria melhor para ele.

3.2.5 Primazia da realidade

Este princípio busca assegurar a verdade entre os reais fatos e o que está no papel, portanto Cassar (2018, p. 189) destaca:

O princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia, com relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses. Ante o estado de sujeição permanente que o empregado se encontra durante o contrato de trabalho, algumas vezes submete-se às ordens do empregador, mesmo que contra sua vontade.

Assim prioriza a realidade, e não algo que foi imposto pelo empregador de forma errada.

3.2.6 Da Inalterabilidade Contratual

O princípio da Inalterabilidade Contratual considera que o contrato faz lei entre as partes, porém Cassar (2018, p. 205) destaca:

Entretanto, a livre manifestação de vontade é mitigada, pois a autonomia das partes, ao ajustarem as cláusulas contratuais, está vinculada aos limites da lei. Conclui-se, pois, que as partes podem pactuar cláusulas iguais ou melhores (para empregado) que a lei, mas nunca contra a lei ou as normas coletivas vigentes (art. 444 da CLT).

3.2.7 Irredutibilidade salarial

Este princípio destaca que não pode reduzir o salário, salvo se estiver alguma estipulação no acordo ou convenção coletiva, o artigo 7º, VI, da CF, enfatiza: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI – irredutibilidade do salário salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

O salário tem como finalidade o sustento da família do empregado, não podendo ser alterado de forma a prejudicar o empregado, porém existem exceções que o empregador pode fazer alteração se necessário, nos casos de problema econômico da empresa, reduzindo a carga horária de trabalho e assim o seu salário, para poder tentar acertar a empresa.

4 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Cabe entender o que vem a ser o direito coletivo, porém devemos compreender o direito individual do trabalho, direito público do trabalho, direito internacional do trabalho e para finalizar o direito coletivo do trabalho propriamente dito.

O Direito Individual, conforme Romar (2018, p. 825) “é composto pelas normas que regem a relação que estabelece entre um trabalhador e um empregador individualmente considerados, fundada no contrato de trabalho (relações individuais)”.

Consegue-se perceber que o Direito Individual, como o próprio nome diz é mais restrito ao contrato de trabalho, a relação do empregado com o empregador.

Outro direito que influencia no direito Coletivo do trabalho e o direito internacional, que pode conceituar, de acordo com a Wikipédia (2017): “Direito internacional do trabalho é um conjunto de normas que abrangem o direito internacional público e privado o qual diz respeito a direitos e deveres de empregados, empregadores, sindicatos e governos na regulamentação do trabalho.”

Porém cabe passar pela parte histórica do Direito Coletivo, para depois entender o conceito e seus princípios. Assim Martins (2010, p. 706 e 707), destaca:

O Direito Coletivo do trabalho nasce com o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, o que veio a ocorrer após a Revolução Industrial (século XVIII).[...] Pode-se dizer que o berço do sindicalismo foi a Inglaterra, onde, em 1720, foram formadas associações de trabalhadores para reivindicar melhores salários e condições de trabalho, inclusive limitação de jornada de trabalho. Desde 1824 houve uma fase de tolerância com os sindicatos; somente em 21-6-1824, as coligações deixaram de ser proibidas em relação aos trabalhadores, por ato do parlamento; não se reconhecia, porém, o direito de greve, nem os trade unions. Apenas por lei de 1875, consolidada em 1906, é que houve a possibilidade da criação livre dos sindicatos.

Então da para destacar que não existia nenhuma forma de organização operária, e que a partir desta data começou a criação de sindicatos e uma organização propriamente dita dos trabalhadores para fazer as suas reivindicações, para lutar por seus ideais.

O autor destaca os *trade unions*, que eram um tipo de organização operária surgida no século XIX, surgiram em 1810, procuravam defender os direitos dos trabalhadores , organizando greves e os conscientizando.

Na mesma vertente em relação aos sindicatos Cassar (2018, p. 1239) destaca:

A percepção coletiva da relação de trabalho fica mais evidente quando a atenção se volta para o período moderno, quando o contratado, diferente do artesão medieval, deixa de ser o proprietário dos meios usados no seu ofício e passa a servir o contratante fora de casa, convivendo com outros trabalhadores em um lugar destinado especialmente para a produção. Nesta nova situação, a dinâmica social levou à organização dos trabalhadores em associações dos trabalhadores em associações de socorro mútuo e para reivindicações conjuntas, embriões dos sindicatos que logo surgiram.

Neste sentido, através da evolução da forma de trabalho e organização dos trabalhadores, se vê necessário uma organização destes para poder ter seus direitos cumpridos.

Assim dando continuidade ao progresso de lutas constantes dos trabalhadores, Cassar (2018, p. 1240), salienta:

No curso do século XIX, as lutas travadas por melhores condições de trabalho e as reivindicações coletivas de trabalhadores põem em revelo a dimensão coletiva da relação de trabalho, criando condições, a partir do começo do século XX, para a percepção da singularidade desta relação jurídica, abrindo caminho para a incorporação dos direitos sociais nas constituições (primeiro na Constituição da Revolução mexicana de 1917 depois na Constituição alemã de Weimar em 1919, ingressando no constitucionalismo brasileiro a partir da Constituição de 1934), para o reconhecimento da autonomia do direito individual do trabalho e para o surgimento de meios judiciais e extrajudiciais de solução de conflitos coletivos.

Pode-se perceber que sempre existiram conflitos para que os trabalhadores pudessem ter seus direitos atendidos, e que através dos sindicatos pudessem ter alguma força para poderem lutar e conquistar algumas coisas.

Então se deve conceituar o Direito do Trabalho coletivo, para Cassar (2018, p. 1241):

O Direito Coletivo é a parte do Direito do Trabalho que trata coletivamente dos conflitos do trabalho e das formas de solução desses mesmos conflitos. Trata da organização sindical e da forma de representação coletiva dos interesses da classe profissional e econômica.

O Direito coletivo, como foi dito pela autora é o que trata dos conflitos do trabalho, e a forma de solucioná-los.

Assim complementando, Magano (1993, p. 11), define como Direito Coletivo do Trabalho: “a parte do Direito do Trabalho que trata da organização sindical, da

negociação e da convenção coletiva do trabalho, dos conflitos coletivos do trabalho e dos mecanismos de solução dos mesmos conflitos.”

De acordo com Romar (2018, p. 826):

As normas que compõem o conteúdo do Direito Coletivo do Trabalho ordenam-se da seguinte forma:

Organização sindical – referem-se aos tipos de entes sindicais existentes previstos pelo ordenamento jurídico, ao critério de agrupamento dos representados, às formas e à base geográfica de representação, à estrutura interna e ao funcionamento dos entes sindicais;

Ação e funções dos entes sindicais, em especial a negociação coletiva – referem-se à atuação concreta dos entes sindicais, em especial à sua função principal e essencial, que é a negociação coletiva;

Conflitos coletivos de trabalho e suas formas de soluções – referem-se ao estudo das disputas decorrentes das relações coletivas de trabalho, entre as quais a greve é a principal, e das formas de solução estabelecidas pelo ordenamento jurídico;

Representação não sindical dos trabalhadores na empresa – referem-se aos canais de comunicação previstos pelo ordenamento, visando melhorar o diálogo e o relacionamento entre trabalhadores e empregadores no qual tange a questões de rotina.

Pode-se dizer que como qualquer outro ordenamento jurídico, o Direito Coletivo deve ter normas que direcionam, como as organizações sindicais; ação e funções dos entes sindicais; conflitos coletivos de trabalho e suas formas de soluções e representação não sindical dos trabalhadores na empresa.

4.1 Fontes Do Direito Coletivo Do Trabalho

No caso as fontes formais, que conforme Romar (2018, p. 827), “são os modos pelos quais se manifestam as normas jurídicas.” Que podemos neste contexto relacionar algumas fontes essenciais do Direito Coletivo do Trabalho, como: a) atos internacionais; b) a Constituição Federal; c) as leis; d) os pactos sociais; e) a convenção coletiva e o acordo coletivo; f) as decisões normativas; g) a jurisprudência. Vamos entender um pouco de cada fonte e de que forma se exteriorizam.

4.1.1 Atos Internacionais

Os atos internacionais são muito importantes em função das convenções aprovadas na Organização Internacional do Trabalho (OIT) cobrirem áreas muito significativas da matéria.

Assim conforme o site OIT Brasil (2019), pode-se fazer um breve histórico da OIT:

A OIT possui uma representação no Brasil desde a década de 1950, com programas e atividades que refletem os objetivos da Organização ao longo de sua história. Além da promoção permanente das normas internacionais do trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social, a atuação da OIT no Brasil se caracteriza pelo apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente, que envolve temas como o combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas, assim como a promoção do trabalho decente para jovens e migrantes e da igualdade de oportunidades e tratamento, entre outros.

Em relação a OIT, existem diversas convenções que tratam do assunto de Direito Coletivo, podemos salientar algumas, como a de nº 87, sobre liberdade sindical e a proteção do direito sindical (1948); a de nº 98, sobre o direito de organização e de negociação coletiva (1949); a de nº157, sobre promoção da negociação coletiva (1981).

Porém não só as Convenções da OIT são compostas dos atos internacionais, como também a Declaração Universal do Direitos do Homem (1948); o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966); e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), (1969).

4.1.2 Constituição

O Direito Coletivo esta inserido também na Constituição Federal de 1988, Romar (2018, p. 828) faz as seguintes considerações:

[...] trata de temas específicos no campo do Direito Coletivo do Trabalho: a liberdade de associação profissional, prevista no art. 8º; o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho, indicado expressamente pelo art. 7º, XXVI, como um dos direitos dos trabalhadores; as fontes de receita das entidades sindicais, com previsão das contribuições confederativa e sindical, no art. 8º, IV [...].

4.1.3 Leis

Existem várias leis que regulam o Direito Coletivo do Trabalho, Romar (2019, p. 828):

A negociação coletiva, no Brasil a formação do Direito Coletivo do Trabalho decorre, em sua maior parte, da legislação. As regras sobre organização

sindical, sobre campo de ampliação, conteúdo, efeitos e condições de validade da convenção coletiva de trabalho, sobre conflitos coletivos e suas formas de solução.

4.1.4 Convenções e acordos coletivos de trabalho

Conforme a própria CLT, define no artigo 611, “Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

Já no § 1º do artigo 611 da CLT, compreende o acordo coletivo: “É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho”.

Para Romar (2018, p. 829):

As normas coletivas dão maleabilidade ao conteúdo da lei, ampliando a gama de direitos e garantias legais assegurados aos trabalhadores (condições *in mellius*) e, em outros casos, prevendo situações de flexibilização que, aparentemente, geram condições *in pejus* (redução de salário, compensação de jornada, aumento da jornada dos turnos ininterruptos de revezamento). Neste sentido, importante destacar que a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) ampliou enormemente as possibilidades da negociação coletiva, estabelecendo que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem, entre outros (rol exemplificativo, portanto), sobre as matérias indicadas no art. 611- A, CLT. Ao contrário, em âmbito muito mais restrito, as previsões de convenções coletivas e acordo coletivos de trabalho que são consideradas ilícitas são indicadas taxativamente no art. 611- B, CLT.

A reforma trabalhista trouxe grandes modificações no conteúdo do direito Coletivo, principalmente nas negociações coletivas, acordo coletivo, além de outros pontos importantes para o Direito Coletivo.

4.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO

Para Hinz (2009, p. 23), este enfatiza sobre os princípios do Direito Coletivo:

A existência de princípios próprios é um dos aspectos que justifica a existência de um ramo do direito. Não obstante a doutrina pátria seja

reticente quanto à Autonomia do direito coletivo do trabalho, em verdade possui ele princípios que lhe são peculiares; as funções dos princípios podem ser divididas em informadora (pois que inspiram o legislador, servindo de fundamento do ordenamento), normativa (quando atuam como fonte supletiva, na ausência da lei) e interpretativa (quando usados como critério orientador do intérprete).

Assim entendendo que o direito coletivo tem seus próprios princípios, cabe entender cada um deles.

4.2.1 Princípio da Liberdade Sindical

Este princípio pode ser definido segundo Menezes (2010), conforme citado por Gil (1983, p. 213) :

A liberdade sindical compreende o direito de fundar e filiar-se ao sindicato ou organização de predileção do indivíduo. Sua ideia abraça ainda a liberdade de funcionamento, autonomia e independência, ação judicial em favor dos trabalhadores e representação efetiva (inclusive dentro da empresa). Por fim, esse princípio gera o direito de greve e da livre negociação coletiva.

Assim complementando Cassar (2018, p. 1241) enfatiza: “o princípio da liberdade sindical é a espinha dorsal do Direito Coletivo representado por um Estado social e democrático de direito. É um direito subjetivo público que veda a intervenção do estado na criação ou funcionamento do sindicato.”

Tal princípio também é abordado no artigo 8º da CF/88:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
 I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
 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;
 V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

Assim para enfatizar tal princípio vale destacar a convenção 87 da OIT:

Art. 1 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tornar efetivas as disposições seguintes.
 Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.
 Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos

mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Art. 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Art. 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Art. 6 — As disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima se aplicarão às federações e às confederações das organizações de trabalhadores e de empregadores.

Art. 7 — A aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não poderá estar sujeita a condições de natureza a restringir a aplicação das disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima.

Art. 8 — 1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 9 — 1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2. De acordo com os princípios estabelecidos no § 8º do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 10 — Na presente Convenção, o termo 'organização' significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

4.2.2 Princípio do limite da Negociação Coletiva

Já o princípio do limite da Negociação Coletiva Cassar (2018, p. 1244) deixa bem claro que:

O objetivo da negociação coletiva é o de adequar as relações trabalhistas à realidade enfrentada pelos interessados, que se modifica a cada dia, base territorial, empresa e época. [...] A negociação irá adequar-se ao campo que encontrar para pauta de reivindicações para retração de direitos. Todavia, o empregador poderá propor a flexibilização de certos direitos previstos em lei e que não violem os constitucionais. A negociação é feita entre os sindicatos da categoria econômica e profissional ou entre sindicato dos trabalhadores e empresas.

O assunto pode ter enfatizado com o artigo 8º da CF/88, que destaca sobre a negociação coletiva:

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

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Vale mencionar também a declaração universal dos direitos humanos, da ONU, em seu artigo 23, item 4: “toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.”

Este princípio será melhor aperfeiçoado no próximo capítulo, que iremos destacar os artigos da CLT, em relação a convenção coletiva, acordo coletivo de trabalho.

4.2.3 Princípio da autonomia coletiva

Este princípio se refere, de acordo com Cassar (2018, p. 1255):

Em sentido amplo, a autonomia coletiva confere aos grupos (representados pelos sindicatos) o poder normativo, que pode ser público (do Estado) ou privado (dos particulares), para confeccionarem normas coletivas de interesse do grupo. Em sentido restrito a autonomia coletiva refere-se à liberdade de auto-organização dos sindicatos (liberdade de definir sua própria fisionomia, estrutura administrativa, quórum estatutos etc.).

4.2.4 Princípio da intervenção obrigatória dos Sindicatos

Tal princípio trata sobre a intervenção obrigatória dos sindicatos, conforme determinado no art.8º, III e VI, CF/88

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

4.2.5 Princípio da exclusividade sindical

Este princípio como o próprio nome diz, é sobre exclusividade sindical, não podendo o sindicato ser misto, para Cassar (2018, p. 1255):

[...] incentivando a criação apenas de sindicatos que representem, com exclusividade, a categoria econômica ou a profissional.[...] Tem por fundamento a garantia de independência do sindicato dos trabalhadores, ante a facilidade de seu domínio pelo poder econômico do sindicato patronal.

4.2.6 Princípio da democracia sindical interna

Este princípio, conforme Cassar (2018, p. 1255): “aponta que a vontade da maioria deve ser apurada por meio de métodos colegiais, em uma diretoria eleita através de procedimentos como convocação, reunião, discussão, moção, impugnação.”

5 ORGANIZAÇÃO SINDICAL

A organização sindical foi evoluindo com o decorrer do tempo, obtendo assim mais força e representatividade, porém com a reforma trabalhista ocorreu o enfraquecimento da mesma.

Portanto, vale destacar o significado de organização sindical, de acordo com Romar (2018, p.849):

A organização sindical está fundada na concepção coletiva de liberdade sindical. De fato, a conquista da liberdade sindical individual (titulada pelo trabalhador) pouco significa quando o sindicato, em suas relações com o Estado, não desfruta de uma independência ou autonomia efetiva, assim entendida a liberdade de organização e de funcionamento independentes do Estado (aspecto coletivo da liberdade sindical).

Assim de acordo com Romar (2018, p. 850):

No conceito organização sindical estão abrangidas as liberdades de: a) constituição de sindicatos (direito de criar sindicatos sem a necessidade de autorização do Poder Público); b) regulamentação (direito de elaborar seus próprios estatutos e regulamentos); c) administração (direito de organização de sua administração interna e de suas atividades, e de formular seu programa de ação).

Com isso pode se dizer que a organização sindical tem liberdade na forma de criação, regulamentação, de direção, sem interferência do Estado, pensando assim nos empregados e seus interesses.

5.1 Pluralidade (Pluralismo) Sindical / Unidade / Unicidade

Para continuarmos no entendimento de organização sindical é necessário definir a Pluralidade Sindical, Unidade e Unicidade; e conseguir fazer as diferenciações.

Portanto Romar, destaca o que vem a ser pluralidade sindical:(2018, p.850)

Assim, a pluralidade sindical é uma consequência da liberdade sindical individual e, mais concretamente, da liberdade de constituição de sindicatos, sendo caracterizada pela permissão, na mesma base territorial, da existência de mais de um sindicato atuando na representação de grupos de trabalhadores ou de empregadores.

Já em relação a unidade sindical Romar, define: (2018, p.851) “Unidade sindical resulta da união espontânea, deliberada pelas próprias organizações sindicais, visando a uma representação mais eficiente”.

Outro ponto importante definir é a unicidade sindical, neste sentido Romar (2018, p. 851), destaca:

Unicidade sindical, ao contrário, caracteriza uma postura intervencionista do Estado nas organizações sindicais, decorrente da imposição por lei do monopólio e representação sindical. Os indivíduos não têm escolha, pois a lei somente permite a existência de um único sindicato relativo a um mesmo ramo da atividade, na mesma base territorial.

Com isso conforme Martins (2010, p. 726):

Decorre a unicidade sindical da lei e não da vontade das pessoas na formação do sindicato. De único, provém unicidade. O inciso II do art. 8º da constituição determinou a unicidade sindical, pois não é permitida a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município.

Portanto segundo Godinho (2010, p. 1238) “no Brasil vigora, desde a década de 1930, inclusive após a Constituição de 1988, o sistema de unicidade sindical, sindicato único por força de norma jurídica [...]”.

5.2 Sindicato / Federação / Confederação / Centrais Sindicais

Sindicato pode ser definido conforme a CLT, em seu artigo 511:

[...] a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividade ou profissões similares ou conexas.

Tendo como natureza jurídica, de acordo com Garcia (2002, p.16): “é uma associação civil sem fins lucrativos, tendo caráter de direito privado revelado por ser criado por iniciativa única dos interessados, constituído e administrado sob a responsabilidade de seus membros e por ter sua finalidade voltada à defesa de seus interesses”.

Outro ponto de extrema importância que vale destacar é a forma de custeio, as contribuições sindicais, que antes eram compulsórias, passaram a ser facultativas.

Conforme enfatiza Cassar (2018, p.1264) as formas de contribuição sindical:

São contribuições sindicais:

a) Contribuição anual que era compulsória para toda categoria – art. 578 da CLT. Antigo imposto sindical, foi mantida expressamente pela Constituição de 1988, mas revogada pela Lei 13.467/17;

- b) Contribuição estatutária – art. 548, b, da CLT. Geralmente são mensais e atingem apenas os associados. Prevista nos estatutos dos sindicatos Precedente Normativo nº 119 do SDC TST e OJ nº 17 do SDC do TST;
- c) Contribuição confederativa – art. 8º, IV da CRFB. Só para associados – Precedente Normativo nº 119 do SDC do TRST c/c Oj nº 17 do SDC do TST e Súmula Vinculante 40 do STF;
- d) Contribuição assistencial ou quota de solidariedade – prevista nas normas coletivas. Apenas para os associados – art. 545 da CLT c/c OJ nº 17 do SDC c/c Precedente nº 119 do SDC do TST e antigo Precedente Normativo nº 74 do SDC, ora cancelado.

Pode-se dizer que era uma das formas de custeio que mantinha o sindicato, porém teve algumas alterações e não tem mais a sua obrigatoriedade.

Outro ponto importante a ser destacado é sobre a Federação e Confederação, para tanto é importante definir tais entidades sindicais.

Assim define Cassar (2018, p. 857) federações, “situam-se acima dos sindicatos da respectiva categoria, e abaixo das confederações, tendo base de representação estadual e sendo constituídas a partir da reunião de, no mínimo, cinco sindicatos.”

Cabe destacar também o artigo 534 da CLT, que traz sobre as federações:

Art. 534 - É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

§ 1º - Se já existir federação no grupo de atividades ou profissões em que deva ser constituída a nova entidade, a criação desta não poderá reduzir a menos de 5 (cinco) o número de Sindicatos que àquela devam continuar filiados.

§ 2º - As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do Trabalho, Indústria e Comercio autorizar a constituição de Federações interestaduais ou nacionais. (Parágrafo 1º renumerado pela Lei nº 3.265, de 22.9.1957)

§ 3º - É permitido a qualquer federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os Sindicatos de determinado município ou região a ela filiados; mas a união não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas.

Já as confederações, Cassar (2018, p. 857), conceitua “como órgão sindical de cúpula, têm base de representação nacional e são constituídas por, pelo menos, três federações, estando entre suas funções básicas a de coordenação das federações e sindicatos do seu setor.”

Para enfatizar sobre as confederações, vale ressaltar o que descreve o artigo 535 da CLT:

Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

§ 1º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

§ 2º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

§ 3º - Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações.

§ 4º - As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas atividades ou profissões.

Outro ponto importante a ser abordado é em relação às Centrais Sindicais, antigamente estas eram vistas mais como um ente político, do que propriamente um representante sindical.

Porém, Romar (2018, p. 858), destaca que:

Com efeito, a Lei n. 11.648/2008 marca uma importante mudança do sistema sindical brasileiro, passando as centrais sindicais a ser reconhecidas como entidades de representação geral dos trabalhadores, de abrangência nacional, e que possuem como atribuição a coordenação da representação dos trabalhadores e como prerrogativa a participação de negociações em diálogo social de composição tripartite, onde haja interesse dos trabalhadores.

Contudo, conforme a Lei n. 11.648/2008, art. 1º, parágrafo único, Centrais Sindicais: “considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores”.

Dando continuidade em relação as Centrais Sindicais, quais são as atribuições e prerrogativas, este ponto fica bem claro na Lei n. 11.648/2008, artigo 1º e seus incisos:

Art. 1º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e

II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Neste artigo fica bem claro as atribuições das centrais sindicais, visando o interesse dos trabalhadores de uma maneira geral.

5.3 Convenção Coletiva / Acordo Coletivo / Sentenças Normativas

Neste tópico iremos nos aprofundar sobre o tema da convenção coletiva, acordo coletivo e sentenças normativas estes já foram definidos nos capítulos anteriores.

Porém vale destacar alguns artigos que foram inseridos ou modificados pela reforma trabalhista.

O artigo 614, § 3º, da CLT, relata o prazo de duração do acordo e da convenção coletiva de trabalho a 2 (dois) anos. “art. 614, § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.”

Outro artigo que vale destacar é o art. 611- A, CLT, que coloca alguns direitos que podem ser alterados ou reduzidos pela negociação coletiva:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

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

Esse artigo foi inserido com a Reforma trabalhista, trazendo conforme Martinez (2018, p. 184), “a ideia de que o negociado há de prevalecer sobre o legislado em relação às determinadas matérias e que isso se dá por conta do respeito ao direito fundamental de reconhecimento dos instrumentos coletivos negociados como fonte de direito.”

E Martinez continua tecendo alguns comentários sobre tal artigo vale aqui evidenciar alguns incisos.

De acordo com Martinez (2018, p. 184):

[...] o item III, por admitir que a negociação coletiva poderá diminuir o intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a seis horas; o item XII, por permitir o enquadramento do grau de insalubridade, mas não, evidentemente, a certificação quanto à existência da própria insalubridade, pois isso dependeria da realização de ineliminável prova pericial. A Lei n. 13.467/2017, entretanto, realmente ousou e inovou ao permitir que a negociação coletiva prevalecesse sobre a lei no tocante ao enquadramento do grau de insalubridade, podendo até mesmo, teoricamente, dizer mínima uma insalubridade de grau máximo.

Neste mesmo raciocínio Martinez (2018, p 184), continua:

[...] o item XIII, por aceitar a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho. Esse último ponto surpreende por presumir-se que os sujeitos das relações coletivas (empresas, sindicatos patronais e sindicatos operários) têm conhecimento técnico suficiente para autorizar a prorrogação de jornadas e para descartar a tomada de licença prévia das autoridades administrativas do Ministério do Trabalho [...]

E o art. 611 – B, CLT, sobre a limitação do poder de negociar:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
XIX - aposentadoria;
XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Outro artigo que trouxe modificação, e Martinez (2018, p. 186) destaca:

[...] que funciona como freio para a generalização da prevalência do negociado sobre o legislado. Diz-se ali, como verdadeiras fronteiras da negociação coletiva, que os instrumentos coletivos negociados não podem suprimir nem reduzir determinados direitos, sob pena de caracterizada a ilicitude do objeto.

Conforme Cassar (2018, p. 1303/1304), “de fato foi limitado o poder do Judiciário de anular cláusulas contidas nas normas coletivas, o poder de interferir na autonomia coletiva. Entretanto, não é taxativo, como aparenta, o art. 611-B da CLT.”

Porém cabe destacar, que embora Cassar tenha essa abordagem pela não taxatividade do artigo 611 – B, da CLT, a Jurisprudência ainda não tem uma definição.

Neste ponto, salientamos que há quem tenha posição que o texto de Lei claramente é taxativo, pois utiliza a terminologia “exclusivamente”, portanto conforme, Fernandes (2018, p. 18):

Ademais, o rol de temas elencados no artigo 611-A da CLT não é taxativo, podendo existir outros direitos trabalhistas passíveis de flexibilização desmedida, desde que não estejam entre as proibições do artigo 611-B, da CLT, que cita exhaustivamente os direitos que não podem ser reduzidos por acordo ou convenção coletiva.

Portanto, podemos dizer que a Jurisprudência ainda não tem uma definição e mesmo entre as doutrinas ainda existem divergências quanto a taxatividade do art. 611-B da CLT.

6 DEMISSÃO COLETIVA

Nesta vertente de ordem Sindical, um ponto importante a ser discutido é em relação à demissão coletiva, principalmente com a inserção de um artigo na reforma trabalhista, que causou indignação sobre o assunto.

O artigo de que trata sobre a demissão coletiva é o artigo 477- A da CLT: “ As 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.”

Contudo vale conceituar cada uma das formas de dispensa para assim entender suas diferenças.

No sentido de dispensa imotivada individuais, conforme Martinez (2018, p. 157): “é aquela dirigida por um empregador específico contra um empregado singularmente considerado.”

Já a despedida coletiva, Martinez (2018, p. 157), conceitua: “é aquela operada simultaneamente, por motivo único, contra um grupo de trabalhadores, sem pretensão de substituição dos dispensados.”

E continuando com o assunto, cabe definir a despedida plúrima Martinez apud Orlando Gomes (2018, p. 158):

Dispensa dessa espécie sucede quando numa empresa se verifica uma série de despedidas singulares ou individuais, ao mesmo tempo, por motivo relativo à conduta de cada empregado dispensado.

Essa dispensa há de ser praticada, primeiramente, contra número considerável de empregados, por fato que a todos diga respeito, como, por exemplo, a insubordinação dos trabalhadores da seção de embalagem de uma empresa. Os dispensados têm de ser pessoas determinadas, constituindo um conjunto concreto de empregados. Afastado estas, há de ser substituídos, eis que o serviço precisa ser prestado continuamente por igual número de trabalhadores. A dispensa plúrima não tem, por último, a finalidade de reduzir o quadro do pessoal.

Porém existem alguns pontos de compatibilidade entre a demissão coletiva e plúrima, que Martinez apud Orlando Gomes (2018, p. 158), destaca:

Os pontos de semelhanças entre dispensa plúrima e coletiva desautorizam a aceitação do critério quantitativo para a caracterização da última, pois a primeira também supõe uma pluralidade de dispensados. Algumas leis qualificam como coletiva, entretanto, a despedida, em certo período, de empregados em número superior aos que indica em função da quantidade de trabalhadores da empresa. Pode, no entanto, ser plúrima a dispensa que atinge proporção superior à estabelecida para que se considere coletiva. Nem deve perder esta conotação a despedida de empregados em pequeno

número ou em número inferior às percentagens estabelecidas, se reveste os outros caracteres da dispensa coletiva.

Com isso, Silva (2019), deixa bem claro alguns pontos sobre a demissão coletiva:

Uma demissão coletiva em certo empreendimento e região pode gerar novas demissões coletivas, causando um efeito massivo naquela localidade e prejuízos para o próprio Estado e população local. Claro está que os reflexos da dispensa em massa transcendem a esfera particular do trabalhador, sendo capaz de abalar a própria paz social e economia local, mormente quando o número de trabalhadores atingidos for expressivo.

Um ponto importante a destacar no artigo 477-A da CLT é sobre a não necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo para sua efetivação, fica bem claro o desrespeito com o trabalhador, tal forma de demissão sem nem ao menos um amparo do sindicato para intervir a favor dos trabalhadores, trazendo um grande retrocesso.

7 ESTATÍSTICAS DA REFORMA TRABALHISTA

Com a reforma trabalhista, surgiram várias alterações significativas no âmbito sindical e para demonstrar tais alterações nada melhor que as pesquisas de diminuição de ações trabalhistas, bem como fechamentos de sindicatos, perdendo assim sua representatividade de uma maneira efetiva.

7.1 Quantidade de processos que diminuiu na Justiça do trabalho

Com a Reforma trabalhista podemos perceber a diminuição de entrada em reclamações trabalhistas, por receio do novo, como seria a aplicação, entendimento dos magistrados e doutrinadores a respeito das alterações, causando assim a insegurança de conseguirem êxito em sua demanda.

Porém vale salientar que um dos pontos mais indagado, segundo o próprio TST (2018):

Diz respeito à contribuição sindical. O fim da obrigatoriedade da contribuição foi questionado em 19 ações. Em junho, o STF declarou a constitucionalidade do dispositivo com o entendimento de não se poder admitir a imposição da cobrança quando a Constituição determina que ninguém é obrigado a se filiar ou a se manter filiado a uma entidade sindical.

Conforme a Coordenadoria de Estatística do TST ocorreu uma grande queda de reclamações trabalhista de 2017 para 2018.

Podemos perceber nos quadros abaixo.



Fonte: TST (2018)

Pode-se perceber neste quadro a comparação, com os casos novos de Janeiro de 2017 a Setembro de 2018, que ocorreu uma queda significativa de processos novos referente a área trabalhista.



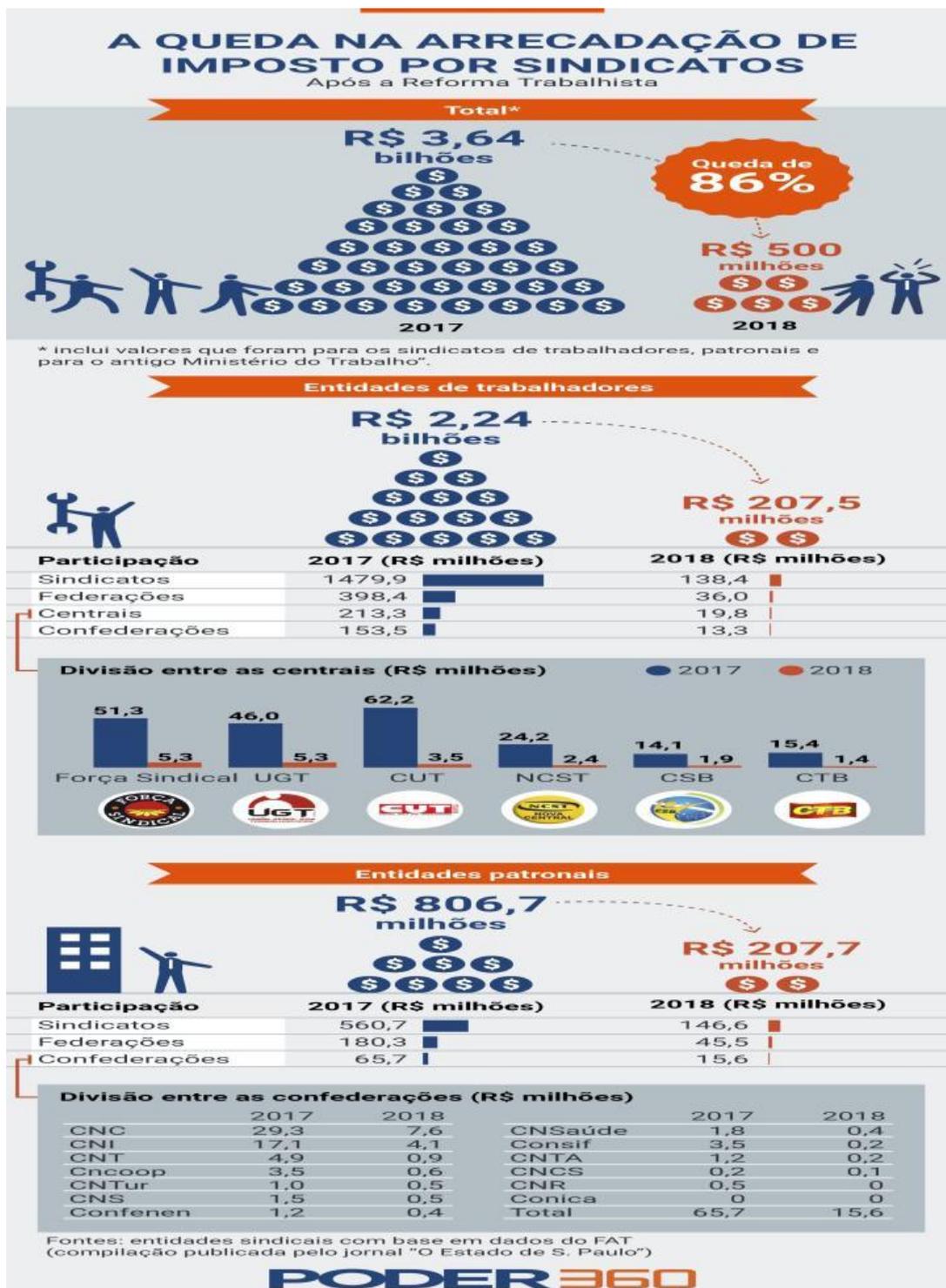
Fonte: TST (2018)

Neste sentido este quadro mostra que entre janeiro e Setembro de 2017, as varas do Trabalho receberam 2.013.241, referente às reclamações trabalhistas, porém no mesmo período de 2018, o número teve uma queda para 1.287.208, pelo motivo da reforma trabalhista.

7.2 Arrecadação dos sindicatos

Devido a não obrigatoriedade da contribuição sindical. Ocorreu uma diminuição no repasse para as organizações sindicais.

Segundo Silva (2019): “muitas entidades estão estudando alternativas para manter a estrutura e prestação de serviço. Além de cortar custos com pessoal, imóveis e atividades [...]”



Fonte: entidades sindicais com base em dados do FAT (2018)

Este quadro se refere à queda na arrecadação de impostos por sindicatos de uma maneira geral, no ano de 2017 pode-se perceber que teve uma arrecadação no valor de R\$ 3,64 Bilhões, já no ano de 2018 foi arrecado o montante R\$ 500 milhões, ou seja, uma queda significativa de 86%.

Outro ponto demonstrado é sobre a diminuição de arrecadação entre as entidades dos trabalhadores, no ano de 2017, os sindicatos conseguiram arrecadar R\$ 1.479,90 milhões, as Federações R\$ 398,4 milhões e as Confederações R\$ 153,5 milhões, já as Centrais sindicais o valor de R\$ 213,3 milhões, estas divididas entre - Força Sindical, R\$ 51,3 milhões, UGT R\$ 46,6 milhões, CUT R\$ 62,2 milhões, NCST R\$ 24,2 milhões, CSB R\$ 14,1 milhões e CTB 15,4 milhões, totalizando o valor de R\$ 2,24 bilhões. Porém em 2018 é possível perceber com o gráfico que a queda foi bem significativa, os sindicatos arrecadaram o valor de R\$ 138,4 milhões, já as Federações o valor de R\$ 36,0 milhões, as Centrais sindicais, de acordo com a divisão, Força Sindical R\$ 5,3 milhões, UGT R\$ 5,3 milhões, CUT R\$ 3,5 milhões, NCST R\$ 2,4 milhões, CSB R\$ 1,9 milhões e CTB R\$ 1,4 milhões e as Confederações o valor de R\$ 13,3 milhões, assim somando todos os entes o valor foi de R\$ 207,5 milhões.

Outra ponderação abordada pelo gráfico é em relação aos valores arrecadados pelas entidades patronais, os valores arrecadados no ano de 2017 o valor de R\$ 806,7 milhões, distribuído entre sindicatos o valor de R\$ 560,7 milhões, Federações R\$ 180,3 milhões e Confederações R\$ 65,7 milhões, já no ano de 2018 os sindicatos arrecadaram o valor de R\$ 146,6 milhões, Federações R\$ 45,5 milhões e Confederações o valor de R\$ 15,6 milhões totalizando o montante de R\$ 207,7 milhões.

Outro ponto importante a ser destacado com a reforma trabalhista, foi que ocorreu um impasse nas negociações entre empresas e sindicatos.

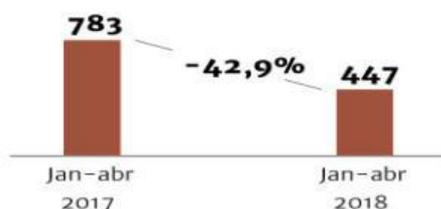
Conforme o mundo sindical (2019):

Dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) indicam que, de janeiro a abril de 2018, apenas 447 convenções foram concluídas, o equivalente a redução de quase 42,9% em relação a igual período de 2017. No caso dos acordos coletivos, celebrados entre sindicatos e uma ou mais empresas e menos amplas do que as convenções foram 3.402, queda de 27,2% sobre o intervalo de janeiro a abril do ano passado.

Mais impasses

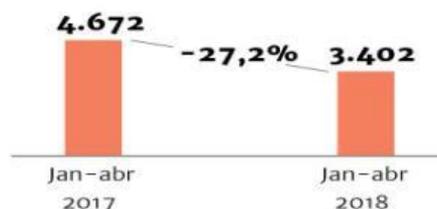
Quantidade de convenções e acordos concluídos no país, no quadrimestre

CONVENÇÕES COLETIVAS



Convenções coletivas são o conjunto de normas celebrado entre os sindicatos laborais e os patronais. Normalmente, tratam de questões mais amplas. Também abrangem número maior de trabalhadores.

ACORDOS COLETIVOS

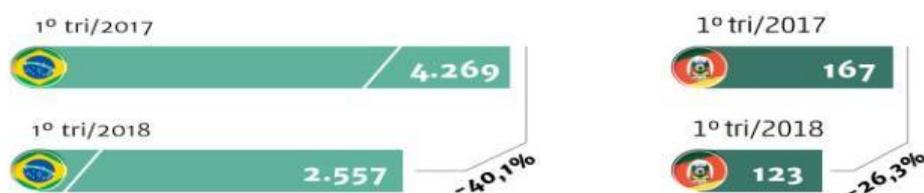


Acordos coletivos são celebrados entre sindicato de trabalhadores e uma ou mais empresas, mas sem serem válidos para toda a categoria. Tratam de pontos mais específicos, conforme a realidade da empresa, como quando há condições econômicas de dar mais ou menos benefícios aos funcionários.

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Soma de convenções e acordos no Brasil e no RS no primeiro trimestre

Os gráficos não guardam proporção entre si.



Fontes: Dieese e Fipe

Fonte: Mundo sindical (2019)

Neste gráfico é destacado a queda das convenções coletivas e acordos coletivos do período de janeiro a abril de 2017, para o mesmo período para o ano de 2018.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o entendimento do desenvolvimento do Direito do Trabalho em relação a evolução histórica, fica bem claro que devemos ter esta base, para compreender os conceitos e os princípios que norteiam o direito coletivo do trabalho.

Neste sentido de direito coletivo de trabalho em que esta inserida a organização sindical; os sindicatos, Federações, Confederações e Centrais Sindicais que foram protagonistas neste trabalho, houve uma mudança significativa que acarretou o fechamento dos sindicatos, ocasionando a falta de uma representatividade efetiva, ao trabalhador, que como podemos observar é a parte mais frágil da relação trabalhista.

Como podemos perceber no sentido das demissões coletivas, que foi outro ponto destacado no estudo, houve um grande retrocesso social por não ter uma representatividade adequada e ficando o trabalhador mais uma vez sem o devido amparo do sindicato.

Com os levantamentos dos gráficos ficou bem nítido o que foi discutido no decorrer do estudo, sobre a ordem sindical, a reforma trabalhista trouxe uma grave queda de proteção jurídica, pois com o fechamento dos sindicatos a defesa e representatividade do trabalhador ficarão ainda mais fragilizadas.

A reforma trabalhista trouxe uma nova vertente para a ordem sindical, no sentido de não conseguir efetivamente manter todos os princípios do Direito do Trabalho.

É importante compreender que ainda existem pontos a serem esclarecidos, em relação à ordem sindical, para fazer valer o papel dos sindicatos de uma maneira efetiva. No Brasil atualmente é aplicada a Unicidade Sindical, uma maneira que poderia trazer mais efetividade tanto ao trabalhador, quanto ao sindicato poderia ser a aplicação da Pluralidade sindical.

Com todos os dados demonstrados, uma pergunta que pode ser levantada e respondida, foi feita uma boa reforma Trabalhista?

Para tanto chegamos a um resultado, que o sindicato foi perdendo suas forças, com o fechamento dos mesmos, e assim os trabalhadores não terão uma voz ativa, para conseguir efetivamente fazer valer seus direitos, nem tudo que foi

determinado pela reforma, pode ser entendido de uma maneira simples pelos trabalhadores, é nítido o desequilíbrio, podem estes fazer acordo sem a representatividade dos sindicatos? Se antes não conseguiam tal efetividade de direitos, porque agora conseguiriam? Acreditamos que o a diminuição de manto protetor essencial foi muito grande.

As alterações ocorridas foram um avanço ou retrocesso? Pode-se dizer que de uma maneira geral e com todos os estudos feitos, foi um retrocesso, pois os sindicatos perderam muita força para lidar com as questões de real necessidade dos trabalhadores, e estes ficam desamparados.

Quem mais se beneficiou com tais alterações? Entende-se que com essas alterações o empregador se beneficiou, pois o empregado fica um pouco mais desamparado, não tendo força para negociar com a empresa de uma maneira igualitária sem a interferência do sindicato.

Há uma crise na ordem sindical? Com as estatísticas levantadas fica nítido a crise na ordem sindical, uma desestruturação de uma forma geral.

Outro questionamento que foi levantado e discutido no referido estudo, quais as consequências para os trabalhadores? A principal consequência seria a perda da representatividade dos sindicatos na defesa dos direitos dos trabalhadores, acarretando uma maior desigualdade na distribuição da renda.

Por fim, entende-se que não foi adequada esta reforma trabalhista na vertente destas grandes mudanças para a ordem sindical, trazendo um grande retrocesso social e a falta de representatividade adequada ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

ARRECADAÇÃO sindical cai 86% em 2018. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/economia/arrecadacao-sindical-cai-86-em-2018-1o-ano-fechado-de-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 10 ago. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. Ed. São Paulo: LTr. 2009.

BRASIL. Constituição (1891). **Constituição da republica Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1891.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da republica Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, CLT – **Consolidação das Leis do Trabalho**.

BRASIL. Lei n. 11.648 de 31 de março de 2008. **Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm>. Acesso em: 15 ago. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16. Ed. São Paulo: Método, 2018.

CONTEÚDO, aberto. **Direito Internacional do Trabalho**. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Direito_internacional_do_trabalho>. Acesso em 21 maio 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2010.

FERNANDES, Marília Costa Barbosa. **Aspectos da prevalência do Negociado sobre o Legislativo e sua afronta aos direitos fundamentais conforme a teoria de Robert Alexy**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/145530/2018_fernandes_marilia_aspectos_prevalencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 ago. 2019.

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

HINZ, Henrique Macedo. **Direito coletivo do trabalho**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MAGANO, Otávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho. Direito coletivo do trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 1993.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MENEZES, Claudio Armando Couce de. **Liberdade sindical: uma contribuição à reforma sindical**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2490. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/14749>>. Acesso em: 15 jul. 2019.

OIT no Brasil. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/lang-pt/index.htm>>. Acesso em 21 maio 2019.

Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24724445>. Acesso em: 10 ago. 2019.

Reforma trabalhista emperra negociações entre empresas e sindicatos. Disponível em: <<http://www.mundosindical.com.br/Noticias/32276,Reforma-trabalhista-emperra-negociacoes-entre-empresas-e-sindicatos>>. Acesso em: 10 ago. 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho: esquematizado**. 5. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SILVA, Filipe dos Santos. **Impactos da reforma na dispensa coletiva de trabalhadores**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-mar-12/filipe-santos-impactos-reforma-trabalhista-dispensa-coletiva>>. Acesso em: 15 ago. 2019.