

A ATUAÇÃO SINDICAL NEGOCIAL OBREIRA E OS IMPACTOS DA LEI Nº 13.467/2017¹

*THE LABOR UNION'S ROLE DURING COLLECTIVE BARGAINING AND THE IMPACTS OF
LAW NO. 13.467/2017*

Guilherme Volpe RAMOS²

ISSUE DOI: 10.21207/2675-0104.2020.1114

RESUMO

O presente artigo busca abordar aspectos da atuação dos sindicatos obreiros na celebração de diplomas negociais coletivos com os empregadores, a importância jurídica e sociológica desta atribuição, à luz da incidência problemática das modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017. Não obstante, permeia os aspectos financeiros destas entidades, anteriormente e posteriormente à Reforma Trabalhista, bem como a importância social dos entes coletivos. Retrata ainda, sob o prisma da atuação negocial sindical, o logro de aspectos sintomáticos face à Reforma, escancarando a tendência de agravamento da situação de desemprego no país e da exclusão social dos empregados mediante a estagnação dos sindicatos.

Palavras-chave: Sindicatos. Negociação coletiva. Reforma trabalhista. Financiamento da atividade sindical. Representatividade sindical.

ABSTRACT

This article seeks to address aspects of the work of labor unions in the celebration with employers of collective bargaining diplomas, the legal and sociological importance of this assignment, in light of the problematic incidence of the changes brought by Law No. 13.467/2017. Nevertheless, it permeates the financial aspects of these entities, before and after the Labor Reform, as well as the social importance of collective entities. It also portrays, from the perspective of union negotiation, the achievement of symptomatic aspects in the face of the Reform, opening up the tendency of worsening

¹O presente artigo sintetiza a monografia de conclusão da pesquisa, realizada para o Programa Interno de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC 2019-2020) da Faculdade de Direito de Franca (FDF), Franca/SP.

²Discente da Faculdade de Direito de Franca (FDF), Franca/SP. Bolsista do Programa Interno de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC 2019-2020).

the situation of unemployment in the country and the social exclusion of employees through the stagnation of unions.

Keywords: *Labor union's. Collective bargaining. Labor law reform. Financing of union activity. Union representation.*

1. INTRODUÇÃO

À luz do contexto consolidativo do modo de produção capitalista, face às disparidades econômicas, de poder e função é que surge o movimento sindical obreiro no Brasil, constituindo-se de um exercício de representação no tocante às suas respectivas bases trabalhistas. Outrossim, ao minuciar o conteúdo acessório da representatividade sindical, denota-se a função que aqui virá a ser aludida: a atuação negocial.

Esta função, sintetizada nas celebrações de diplomas negociais coletivos, também fora vítima das repercussões trazidas pela Lei nº 13.467/2017. Posto isso, embora vigore a pretexto de uma modernização das relações de trabalho, a Lei da Reforma Trabalhista atua retraindo direitos consolidados, aumentando a vulnerabilidade do trabalhador e incidindo problematicamente tanto na atuação sindical negocial obreira quanto no financiamento das atividades dos entes coletivos.

Inicialmente, faz-se necessária a compreensão das operações representativas dos sindicatos – já que a primeira encontra-se “imbricada” na segunda, como expõe o jurista Mauricio Godinho Delgado em suas obras acerca do Direito do Trabalho. Sendo assim, a representatividade sindical exprime-se como uma organização, regida por ordenamento interno, que dialoga e age em defesa dos direitos e interesses da categoria que representa. Função supracitada que é consolidada pelo conteúdo do artigo 8º, inciso III da Constituição Federal de 1988.

Referindo-se à própria Constituição Federal, é aferível que esta, no mesmo artigo previamente mencionado, embora em seu inciso VI, consolida outra atribuição dos entes coletivos nas relações laborais: a negocial. É através desta incumbência que negociam diretamente com as empresas e com os sindicatos patronais, a fim de celebrarem diplomas negociais coletivos, buscando melhores condições de trabalho para a categoria representada.

À luz da incidência negativa do vigor da Lei nº 13.467/2017 e sua produção de efeitos perante as negociações coletivas, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) reitera que esta representa um retrocesso da proteção social ao trabalho.

Concomitantemente, externam preocupação com a perda da capacidade negocial dos sindicatos, posto que a nova lei outorga para a empresa ou para o trabalhador individual, a composição dos conflitos e a normatização dos vínculos empregatícios.

Efetivamente, a Reforma Trabalhista compromete a função negocial dos sindicatos, ao passo em que o legislador, quando da elaboração da Lei, prestigia a negociação direta entre empregado e empregador, retirando a competência da Justiça do Trabalho de examinar materialmente o conteúdo dos instrumentos negociados, restringindo-se, a partir de então, ao mero exame formal do diploma negocial coletivo.

Por sua vez, as alterações expressas nos artigos 578 e 579 da nova CLT, relativas à extinção da contribuição sindical obrigatória, acarretam na queda brusca da arrecadação sindical. Além de representar parcela fundamental no orçamento dos sindicatos, a contribuição sindical obrigatória não só permeou a consolidação das entidades sindicais obreiras, mas também proporcionou um expressivo fortalecimento da estrutura sindical brasileira.

Sendo assim, a relevância da atuação sindical negocial obreira e os impactos problemáticos da Lei nº 13.467/2017 perante as atividades dos sindicatos são os estímulos para a edificação do presente estudo. Busca-se, desta forma, a minúcia da atuação negocial dos sindicatos e seus desafios em face à nova lei, explicitando, oportunamente neste contexto, o cerceamento dos direitos dos trabalhadores por eles representados e ainda discorrer sobre o agravo da hipossuficiência obreira na relação de trabalho consequente das implicações inseridas no novo texto legal.

2. DA FUNÇÃO REPRESENTATIVA SINDICAL E INERENTES DEFINIÇÕES

A fim de vislumbrar as dimensões do exercício negocial dos sindicatos no contexto das relações trabalhistas, faz-se necessária a compreensão de suas operações representativas, eis que a primeira função encontra-se imbricada na segunda. Sendo assim, “a representatividade sindical exprime-se como uma organização, regida por um ordenamento interno, que dialoga e age em defesa dos direitos e interesses da categoria que representa” (DELGADO, 2017, p. 1607). Função esta que é consolidada pelo conteúdo do artigo 8º, III, da Constituição Federal. Similarmente, para que atinja-se a égide da atuação negocial dos

sindicatos, é de suma importância estabelecer distinções entre a representação e a filiação no âmbito do direito coletivo do trabalho, estabelecer os conceitos de categoria, enquadramento sindical e base territorial – por consequência, as assegurações inerentes ao princípio da unicidade sindical.

Quando da celebração de um contrato de trabalho entre empregador e empregado, há eventual estabelecimento de direitos e obrigações oriundos dos acordos e convenções coletivas de trabalho - independentemente das vontades dos obreiros, resta inafastável a aplicação destas. Nesta senda, Hinz (2012, p. 30) aponta que os instrumentos normativos decorrentes das negociações coletivas trabalhistas têm sua aplicabilidade erga omnes em suas respectivas categorias involuntariamente, o que decorre da representação legal das categorias pelos entes sindicais. As partes ainda podem se opor, no entanto, às cláusulas dos negociados, quando ferirem dispositivos legais, ou quando ocorra o surgimento de novo instrumento coletivo que substitua o prévio.

A fim de representar os interesses gerais de suas categoria, quaisquer que sejam os atos praticados pelos sindicatos, estes vinculam os seus representados no que diz respeito à produção dos efeitos de sua atividade. Noutra senda, no concernente aos interesses individuais dos representados, dar-se-ão da forma prevista pela legislação vigente, como se o sindicato atuasse na forma de um advogado de seu representado.

Em contrapartida, a filiação não dar-se-á involuntariamente - é dada efetivamente como uma faculdade ao obreiro que aspire a maior participação na vida associativa. É opcional e espontânea, ao ponto que a Constituição Federal, em seus artigos 5º, XVII e XX, e 8º, caput e V, consolida a liberdade associativa como garantia. Frisa-se que “a filiação somente poderá se efetivar em função dos sindicatos, vez que inexistente filiação dos atores da relação de trabalho às entidades sindicais de grau superior” (HINZ, 2012, p. 31).

Postas as assertivas que englobam a generalidade da representatividade sindical, passa-se, a partir do presente parágrafo, elucidar as definições inerentes a este aspecto dos sindicatos, iniciando pelo conceito de categoria. Silva (2018, p. 236) aponta que a legislação brasileira o trata de forma rígida, sendo, a categoria, base, imaterial e incorpórea, sobre a qual se assenta a pessoa jurídica do sindicato. “A ideia de categoria decorre da noção de identidade de interesses e parte do princípio de que os integrantes de um mesmo grupo de empregados têm interesses comuns” (HINZ, 2012, p.33). Como base, a categoria subdivide-

se em três - econômica (§1º), profissional (§2º) e diferenciada (§3º) - cujas definições constam expressas no bojo do artigo 511, da CLT:

Art. 511 [...]

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

Por sua vez, o entendimento que concerne ao enquadramento sindical, logra de aspecto fundamental à determinação da aplicabilidade dos instrumentos negociados coletivos que forem comuns ao grupo. Neste caminho, Romita (1996, p. 52) frisa que, no âmbito do enquadramento sindical, a representação não é espontânea, portanto, o enquadramento de empregado ou empregador em suas categorias respectivas não é facultativa, mas sim, funda-se em uma realidade fática, balizando-se na atividade econômica que exerce o sujeito.

Não obstante, são indispensáveis as compreensões dos conceitos inerentes à base territorial e, conseqüentemente, ao princípio da unicidade sindical. Posto isso, é certo que a representação sindical dá-se em determinada porção do espaço geográfico. Porção esta que é denominada como base territorial, a qual terá, nos termos do disposto no art. 8º, II, da Constituição Federal, no mínimo, a extensão de um município. Um sindicato poderá ter base territorial intermunicipal, estadual, interestadual ou até nacional. A fixação da base territorial de um sindicato incumbe aos interessados, isto é, à categoria econômica ou profissional, do mesmo modo que os incumbe eventual ampliação desta. “No entanto, a categoria, quando do momento de pretensão quanto à fixação de sua base territorial, deverá, obrigatoriamente, observar o princípio da unicidade sindical” (HINZ, 2012, p. 40).

Outrossim, Freitas (2019, p. 139) frisa que a unicidade sindical trata-se de uma das modalidades constitutivas das entidades sindicais,

sendo que o princípio, nos termos do artigo 8º, II da Constituição Federal, se exprime na obrigatoriedade de que somente poderá existir um sindicato representativo de determinada categoria profissional dentro de um espaço geográfico determinado, isto é, dentro de uma base territorial.

3. DO MOMENTO ANTERIOR AO VIGOR DA LEI Nº 13.467/2017

Cumprе destacar que o discorrimento em questão retratará o período anterior à vigência da Lei nº 13.467/2017. Postas as considerações ora encartadas no capítulo anterior, passa-se, a partir do presente capítulo, a tratar dos aspectos que permeiam o recorte temático deste artigo.

3.1 O FINANCIAMENTO DAS ATIVIDADES SINDICAIS E DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A ordem trabalhista brasileira menciona quatro espécies de contribuições, dos trabalhadores, destinadas às suas entidades sindicais correspondentes, a contribuição sindical, a confederativa, a assistencial e a associativa. Brevemente, cumpre a qualificação e distinção das três últimas, eis que, segundo Delgado (2017, p. 238), a primeira representou, por oito décadas, substancial componente no fluxo de recursos financeiros dos sindicatos para o custeio de suas atividades, portanto, majoritariamente nesta é que centra-se o presente fragmento do estudo.

Sendo assim, a contribuição assistencial advém especialmente dos momentos de celebração de instrumentos negociados coletivos e de prolações de sentenças normativas. Segundo Hinz (2012, p. 107), o valor devido a título de contribuição assistencial é estipulado quando da época de realização da assembleia geral extraordinária que versa sobre a negociação coletiva vindoura; tal contribuição é uma contraprestação dos trabalhadores, quando tutelados pela atuação sindical, em relação aos serviços prestados pela entidade no processo negocial coletivo.

Por sua vez, a contribuição confederativa, de acordo com Hinz (2012, p. 109), caracteriza-se por carregar em seu bojo o escopo de custear principalmente a estrutura confederativa sindical brasileira, distinguindo-se das mencionadas anteriores, especialmente da assistencial, cujo valor

destina-se tão e somente às entidades figurantes do processo negocial coletivo. Noutra senda, no concernente à contribuição associativa, em observância à representação como elemento involuntário, o obreiro pode optar pelo desenvolvimento de atividades mais dedicadas à entidade sindical que o representa. Ainda consonante às exposições de Hinz (2012, p. 110), optando por dedicar-se à entidade, o trabalhador também pode utilizar de serviços definidos nos estatutos dos próprios sindicatos, destinados unicamente aos associados destes, no entanto, deve associar-se voluntariamente a estes e cumprir, para tanto, os requisitos também definidos nos regimentos, tendo que recolher a contribuição em comento, exclusiva aos sócios.

Dentre as fontes de receitas das entidades sindicais, a contribuição sindical foi a única que possuiu previsão legal para sua cobrança. Retratada nas antigas disposições dos artigos 578 a 610 da CLT, a lei dispõe sobre os variados aspectos que englobam a receita, tais como a forma de arrecadação, de recolhimento e afins. Hinz (2012, p. 102) explana que a contribuição sindical é um encargo pecuniário imposto para recolhimento ao trabalhador. É recolhido anualmente e, em momento posterior, o valor é distribuído ao antigo Ministério Público do Trabalho e Emprego e ao sindicato que representa a categoria profissional do trabalhador contribuinte. Tal encargo visa a valorização, a preservação e estímulo das diversas atividades sindicais no Brasil.

Deste modo, a CLT dispôs na antiga redação do artigo 580, inciso I, a previsão de recolhimento a ser feito pelos empregados – consistindo na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, independentemente da forma em que recebe tal remuneração -; em seu inciso II, a previsão de recolhimento a ser feita pelos profissionais autônomos e liberais - numa importância correspondente a 30% do maior valor de referência fixado pelo Poder Executivo vigente à época que é devida a contribuição sindical -; e, em seu inciso III, o recolhimento a ser feito pelo empregador – “numa importância proporcional ao capital social da empresa, registrado nas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes competentes” (HINZ, 2012, p. 102).

Não obstante, as redações anteriores dos artigos 582 a 588, CLT, dispuseram a respeito da forma e do prazo de recolhimento da contribuição sindical. Sumariamente, e até o presente momento, guardadas as devidas proporções das posteriores alterações, os recolhimentos devem ser feitos em guia própria, na Caixa Econômica Federal. Hinz (2012, p. 102) explica que, usualmente, tais guias tem seu fornecimento pelo próprio sindicato ou

outro ente sindical que represente a categoria. Assim como que os empregadores eram responsáveis por seu recolhimento e deviam fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, nos termos da antiga redação do artigo 587 da CLT, balizando-se pelos parâmetros estabelecidos na antiga redação do artigo 581, da mesma CLT. Também frisa que era de responsabilidade dos empregadores a efetuação do desconto e recolhimento das contribuições sindicais devidas por seus empregados, em observância à redação anterior do artigo 582, também da legislação celetista.

3.2 A FUNÇÃO NEGOCIAL E ATUAÇÃO SINDICAL NEGOCIAL OBREIRA

As funções inerentes às entidades sindicais derivam diretamente dos fins e objetivos atribuídos aos sindicatos, quais são: a defesa, manutenção e promoção de melhores condições de vida e labor para os obreiros em face aos empregadores ou ao Estado, nos ditames do artigo 8º, III, da Carta Maior de 1988. Dentre as funções inerentes às entidades sindicais, logra destaque a negocial, exclusivamente exercida pelas entidades coletivas. Sob a égide negocial, é incumbente aos sindicatos a condução das negociações coletivas a fim de evitar e/ou solucionar os conflitos coletivos de trabalho e, quando da gênese de um dissídio coletivo, deslindá-lo através de métodos conciliatórios.

Segundo Cairo Jr. (2019, p. 1299), a atividade negocial em si, não somente constitui-se como uma atribuição sindical, mas é também, anteriormente, uma prerrogativa dos sindicatos. Ademais, também sendo uma prerrogativa sindical no âmbito em dissertação, um dos alicerces do Direito Coletivo do Trabalho deriva-se, pertinentemente, da função em tela: as celebrações dos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT's) e das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT's) – é possível afirmar que nestas celebrações é que consubstancia-se, sob o recorte da temática do artigo, a função negocial sindical.

No tangente às definições, tanto das Convenções Coletivas de Trabalho, quanto dos Acordos Coletivos de Trabalho, exprimem-se nas disposições do artigo 611 da CLT, em seu caput e § 1º, respectivamente. São as definições, in verbis:

Art. 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 do trabalho.

§1º - 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.[...] (Brasil,1967).

Apesar da semelhança no aspecto da aplicação entre os Acordos e as Convenções, serão distintos ao passo que os primeiros são “celebrados entre sindicato obreiro e uma ou mais empresas da categoria convenionada” (Hinz, 2012, p. 145), e as últimas “entre sindicato obreiro e o respectivo sindicato de empregadores da categoria econômica” (Hinz, 2012, p. 145). Hinz (2012, p.145) destaca a força vinculante dos instrumentos supracitados em relação ao que dispõem, aplicando-se tanto a todos os representados dos sindicatos signatários nas Convenções Coletivas, bem como a todos aqueles empregados da empresa que forem representados pelo sindicato negociante, nos Acordos Coletivos.

A Constituição Federal não discrimina posicionamento hierárquico entre as Convenções Coletivas de Trabalho e os Acordos Coletivos de Trabalho. Não há restrição ou fundamentação expressa que defina qualquer prevalência entre ambas e, anteriormente à Reforma Trabalhista, nada neste sentido havia que se falar. Entretanto, Hinz (2012, p. 156) aduz a respeito da eventual sobreposição entre ambos instrumentos negociados coletivos que, em observância ao fato de que a antiga redação do artigo 620 da CLT foi recepcionada pela Carta Magna, definiu-se que, somente há possibilidade de que o Acordo Coletivo revogue garantia prevista em Convenção Coletiva quando a Convenção permitir que tal revogação se dê, sob a égide da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.

4. DA VIGÊNCIA E DOS IMPACTOS TRAZIDOS PELA LEI Nº 13.467/2017

Destaca-se que, a começar no presente capítulo, as seguintes exposições retratam o período de vigência da Lei nº 13.467/2017,

sancionada em julho de 2017 e que entrou em vigor na data de 11 de novembro de 2017, trazendo mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que perduram até o dia corrente.

4.1 A EXTINÇÃO DO CARÁTER COMPULSÓRIO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

O vigor da Lei n. 13.467/2017 ensejou em alterações que incidiram enfaticamente sobre o Título V da CLT e, muitas destas, visaram a “conversão do caráter obrigacional da contribuição sindical” (Delgado, 2017, p. 139) para um caráter facultativo, voluntário¹³⁹. Precisamente, a Lei da Reforma Trabalhista alterou os artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587, 601, 602 e 604, todos da CLT, sendo que, dentre estes, os artigos 601 e 604 foram revogados.

A respeito destas revogações, Delgado (2017, p. 245) conclui que a revogação de ambos os artigos supracitados tem o simples condão de modificar o caráter obrigatório da contribuição sindical em voluntário e que, para isso, os dispositivos que permaneceram na CLT (artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602), em suas novas redações, passaram a ratificar repetitivamente a necessidade de prévia e expressa autorização dos participantes das categorias econômicas ou profissionais como requisito da realização do recolhimento da nova contribuição sindical.

É certo que a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical afeta de forma considerável o financiamento sindical pátrio, isto pois, anteriormente à Reforma, o imposto sindical representou “importante parcela no orçamento” (Krein; Gimenez; Santos, p. 178) dos sindicatos, do financiamento do sistema confederativo sindical e das centrais sindicais.

No ano de 2017, fez-se a estimativa de que, da totalidade das entidades que possuíam registro ativo no antigo Ministério do Trabalho e Emprego (recentemente extinto e incorporado aos Ministérios da Economia e Cidadania, através da MP 870/1916), 11.423 registraram recebimento do imposto sindical, e que o total arrecadado por estas entidades foi de aproximadamente três bilhões e quinhentos e quarenta milhões de reais. Tal estimativa do montante arrecadado, face àquela levantada no ano de 2007, representou um aumento de cento e oitenta e sete por cento, passando de um bilhão e duzentos e noventa milhões de reais em dez anos. Estimou-se, segundo Krein, Gimenez e Santos (2018, p.

179) também, que o número de entidades que recebem a contribuição sindical aumentou em 29%.

Já o ano de 2018, em termos de sindicalização, ficou marcado como sendo aquele em que a sindicalização caiu em todas as categorias e atividades no país, atingindo seu menor patamar nos últimos sete anos, nos termos dos apontamentos efetuados em levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Segundo a gerente da pesquisa, Adriana Beringuy, apontou que as quedas sofridas pelo índice de sindicalização entre os anos de 2014 e 2017 estiveram fortemente associadas ao período de recessão no mercado de trabalho no país, o que se deu em razão do aumento do desemprego. Entretanto, tais razões não puderam ser apontadas como fatores ensejadores da queda no ano de 2018, haja visto que não houve queda na taxa de ocupação dos trabalhadores (IBGE, 2018).

A queda da taxa de desemprego no país, iniciada no ano de 2018, foi carreada pela crescente do trabalho por conta própria (crescente de 7,6% na taxa de sindicalização) e pelo emprego no setor privado sem carteira assinada (crescente de 16% na taxa de sindicalização), pela informalidade do labor, frisou a gerente da pesquisa, complementando as assertivas sinalizando que tais categorias de ocupação, tradicionalmente, têm menos mobilização sindical, aponta ainda o levantamento (IBGE, 2018). A mesma destaca ainda que, no ano em comento, a ocupação expandiu em 1,3 milhão de pessoas, enquanto a sindicalização teve movimento oposto, com uma queda de 1,5 milhão de sindicalizados.

Os dados relativos ao ano de 2019, até o presente momento, ainda não foram divulgados pelo IBGE, no entanto, segundo Cintra (2019), a tendência apontada por João Guilherme Vargas Netto, colunista do site Vermelho, é de que tenha havido queda maior ainda na sindicalização, estimando que a taxa real de trabalhadores associados a sindicatos deva estar, no momento da entrevista, em 10%, ou até menos. O colunista ainda sinaliza como fatores ensejadores das sensíveis quedas nos índices de sindicalização nos últimos cinco anos, fenômenos como a combinação das recessões econômicas com ataques permanentes ao movimento sindical.

Já Nivaldo Santana, secretário nacional de Movimento Sindical do PCdoB e secretário de Relações Internacionais da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, destaca como causas fundamentais da diminuição no número de trabalhadores sindicalizados, o alto índice de desemprego, a informalidade e a precarização do trabalho. Miguel Torres, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e

Mogi das Cruzes e da Força Sindical sustenta que outro importante pilar no afastamento do trabalhador de seu respectivo sindicato muito passa, também, pela Reforma Trabalhista (Cintra, 2019).

Assim, nos termos da explanação de Krein, Gimenez e Santos (2018, p. 179) a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical representa uma queda significativa na arrecadação dos sindicatos, o que conseqüentemente acaba por comprometer a estrutura sindical pátria. Há relevante crescimento do índice de desemprego no país que, combinado à alta rotatividade nas empresas (isto é, a frequência em que empregados entram e saem de determinada empresa), acabam por reduzir o número de associados aos sindicatos e suas participações mensais nos orçamentos das entidades. Não bastasse, soma-se ao prejuízo financeiros das entidades sindicais, a não arrecadação do imposto sindical que viria daqueles que optaram por deixar de o recolher.

Outrossim, o número de “dirigentes sindicais liberados” (Krein; Gimenez; Santos, 2018, p. 179) - grupo compreendido por pessoas que utilizaram de seus direitos à licença não remunerada de seus empregos (art. 543, §2º da CLT) para exercerem função inerente à direção sindical de determinada entidade, sendo que suas remunerações passam a ser ônus do sindicato correspondente a partir das liberações –, que são sustentados pelas entidades, também é crescente. Portanto, o contexto naturalmente induz as entidades a defenderem a preservação do imposto sindical como fonte segura de arrecadação.

A modificação imposta pela Lei da Reforma Trabalhista foi motivo de ampla discussão constitucional, tendo sido questionada em 19 Ações Diretas de Inconstitucionalidade até a data de 29 de junho de 2018, quando o Supremo Tribunal Federal declarou a constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. Em votação cujo resultado teve 6 votos pela constitucionalidade contra 3 pela inconstitucionalidade, o julgamento foi objeto de Acórdão publicado na ADI nº 5794 e na Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 55. O entendimento prevalente da Suprema Corte foi consonante ao de não se poder admitir que a contribuição sindical seja imposta a trabalhadores e empregadores quando a Constituição determina que ninguém é obrigado a se filiar ou a se manter filiado a uma entidade sindical (STF, 2018).

4.2 A ATUAÇÃO SINDICAL NEGOCIAL OBREIRA, AS NOVAS REDAÇÕES DOS ARTIGOS 611-A, 611-B, 620 DA CLT E O

DEVER PROGRESSISTA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

“O novo artigo 611-A da CLT, integrado por 15 incisos, apresenta extenso rol de assuntos que, segundo a Lei da Reforma Trabalhista, podem ser objeto de normatização pela negociação coletiva trabalhista” (DELGADO, 2017, p. 251). Nesta via, segundo Delgado (2017, p. 251), o caput do artigo exprime que as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho têm prevalência sobre a lei – consagrando o popularmente conhecido como negociado sobre o legislado. Outrossim, o negociado sobre o legislado pode ser traduzido, sumariamente, como sendo a prevalência das cláusulas negociais coletivas constantes dos instrumentos coletivos negociados sobre as disposições legais. Nesta senda, Silva (2018, p. 268) aponta que a nova diretriz em comento acaba por englobar um debate envolvendo a possibilidade ou não dos sindicatos aceitarem condições de trabalho diversas (usualmente piores) do que aquelas previstas na CLT.

A novidade trazida pela Lei nº 13.467/2017 é compreendida de forma problemática por considerável parcela da doutrina, constituída, inclusive, por Delgado (2017, p. 253) que afere, desta forma, a autorização da supressão ou atenuação, pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social. Também, mediante essa “extensão extremada e desproporcional de poderes” (Delgado, 2017, p. 253), a Lei também obsta a materialização do direito ao trabalho digno, em decorrência da permissão à flexibilização de direitos trabalhistas indisponíveis.

Pertinentemente, Delgado (2017, p. 253) frisa que o padrão normativo que a Lei da Reforma Trabalhista traz em seu bojo acaba por dificultar a materialização do potencial que a negociação coletiva tem de atuar como instrumento de melhoria das condições de trabalho e vida da classe trabalhadora, sobressaindo-se, noutra via, como um mecanismo de elevação da força negocial do patronato frente ao contexto econômico capitalista. Do mesmo modo, complementa seus dizeres verificando que o texto legal do artigo 611-A da CLT apresenta-se em desfavor às diretrizes consolidadas pelo princípio constitucional da norma mais favorável, insculpido no caput do artigo 7º da Carta Magna. Este princípio impõe ao operador do direito, na pluralidade de normas, o dever de aplicar ao caso concreto aquela que mais favorece ao trabalhador.

Além disso, em se tratando de preceito legal menos favorável ao trabalhador, segundo Delgado (2017, p. 253) o rol inserido no dispositivo legal objeto do presente tópico deve ser interpretado de forma restritiva, fundamentalmente no que concerne aos temas e direitos negociáveis coletivamente, com prevalência sobre a legislação heterônoma posta. Embora assim o caput do art. 611-A faça menção à expressão “entre outros”, a adição de novos temas negociáveis deve ser, de forma que não despreste o princípio da norma mais favorável, avaliada com cautela, compreensão compartilhada pelo autor do presente artigo.

Frisa-se ainda que a prevalência do negociado sobre o legislado não deve atingir os temas, direitos e regulações que tenham como fulcro norma jurídica superior à lei ordinária. Assim, o negociado não subverte, ou não deve subverter, regras e direitos assentados constitucionalmente, seja em razão das regras e direitos firmados por lei complementar, ou em razão das normas internacionais de direitos humanos (Delgado, 2017, p. 253).

Não obstante, no concernente à aplicabilidade constitucional à negociação coletiva trabalhista, vê-se pertinentemente assentada a regra do inciso XXVI, artigo 7º, que estipula como direito dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, que, na concepção de Delgado (2017, p. 258), não traduz autorização para que tais instrumentos coletivos privados sobressaiam-se em relação a direitos e garantias trabalhistas. Não se trata de autorização para a precarização das relações trabalhistas na economia e na sociedade brasileiras. Igualmente, a regra do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, traduz (ou deve traduzir) apenas o reconhecimento da materialidade das negociações coletivas trabalhistas como uma dentre as fontes normativas no Direito pátrio, sendo que também, por óbvio, devem ser submetidas às diretrizes da Carta Magna, bem como às suas disposições restritivas, à imperatividade dos princípios internacionais de Direitos Humanos econômicos, sociais, culturais e trabalhistas que vigoram no Brasil, e à imperatividade da legislação federal trabalhista, entende ainda Delgado (2017, p.258).

Em que pesem os novos negociados decorrentes da redação do art. 611-A da CLT, “a estes não cabem dispor sobre direitos individuais e sociais fundamentais – de natureza indisponível – dos trabalhadores” (Delgado, 2017, p. 255).

A título de ilustração, neste sentido, afere-se que, as novas disposições dos incisos XII e XIII do artigo em comento, autorizam que os

novos negociados coletivos trabalhistas estabeleçam regras sobre o direito à saúde e à segurança do trabalhador. O primeiro afiança que o enquadramento do grau de insalubridade seja definido por negociação coletiva de trabalho, enquanto o segundo avalia eventual prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre sem licença prévia das autoridades competentes.

Neste sentido, nos termos expostos por Delgado (2017, p. 256) é certo que a definição e o enquadramento da insalubridade devem depender de avaliação técnica especializada, realizada através de perícia ambiental, coordenada por profissional devidamente competente para tal, habilitado em curso de saúde e segurança do trabalho, nos termos do artigo 195 da CLT. O enquadramento não deve ser tratado como uma opção intuitiva, pactuada pelas partes celebrantes do instrumento negocial coletivo, não deve estar ao alcance de competência de negociação coletiva.

Portanto, resta conclusão consonante à de Delgado (207, p. 256) - em que pese a exacerbação de poderes conferido ao processo negocial coletivo, por meio da nova redação do artigo 611-A da CLT, é fundamental que o padrão regulatório de normatização coletiva observe todas as diretrizes constitucionais anteriormente mencionadas, bem como a imperatividade dos princípios internacionais de Direitos Humanos econômicos, sociais, culturais e trabalhistas do Brasil, assim como a legislação federal trabalhista.

Por sua vez, o novo artigo 611-B da CLT tem o condão de explicitar limitações à negociação coletiva trabalhista sob pena de nulidade. Delgado (2017, p. 264) explica que caput do artigo define como objetos ilícitos de negociata coletiva trabalhista, em totalidade, trinta temas, estes que, em partes, correspondem manifestamente aos assuntos dispostos nos diversos incisos do artigo 7º da Constituição Federal. O autor (2017, p. 265) valora o rol do artigo 611-B como sendo manifestamente acanhado, apontando ainda que, mesmo assim, a Lei teve a pretensão de tornar a natureza do rol como taxativa, fato que, em seu entendimento, não deve preponderar. Considera ainda que:

[...] no caput do art. 611-B desponta a palavra exclusivamente, parecendo a Lei significar que outros temas e assuntos não poderão compor, de forma alguma, o elenco de objetos ilícitos de CCTs e ACTs.

Entretanto, uma vez mais, a interpretação (da norma) meramente gramatical e literalista se mostra bastante defeituosa e censurável, conduzindo a resultados interpretativos absurdos. É claro que

outros temas estão excluídos, peremptoriamente, da negociação coletiva trabalhista, por força do conjunto geral da ordem jurídica brasileira ou, até mesmo, de alguns de seus preceitos normativos específicos. (DELGADO, 2017, p. 265).

Posto isso, Delgado (2017, p. 267) observa que o artigo 611-B, em seus incisos I a XXX, projeta a adequação setorial negociada quando do estabelecimento de limitações jurídicas objetivas à criatividade das negociações coletivas trabalhistas, obstando a minoração dos direitos trabalhistas que elenca. Portanto, conclui que os direitos trabalhistas arrolados no artigo 611-B são absolutamente indisponíveis.

Nessa direção, os direitos constantes do rol do art. 611-B constituem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática “não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho” (Delgado, 2017, p. 267).

Ainda há de se analisar a controversa apresentação do parágrafo único do artigo 611-B da CLT. Delgado (2017, p. 268) explicita que tal disposição legal busca a ampliação das limitações para o negociado coletivo trabalhista no que diz respeito às regras de duração do trabalho e de intervalo trabalhistas ao passo que não as define como sendo normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Cediço que as disposições constitucionais brasileiras, inequivocamente prezam pela inviolabilidade do direito à vida, decorrente do princípio da dignidade da pessoa humana e do princípio da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica. Frisa-se que o parágrafo único do artigo em comento, potencialmente, faça-se precedente a título de contrariar o conjunto normativo constitucional – conjunto este que Delgado (2018, p. 268) considera ter sido propositalmente construído para respaldar as questões relativas à saúde da pessoa humana trabalhadora.

Sendo assim, Delgado (2018, p. 268) elucida que isto dá-se em razão do alargamento extremado dos poderes da negociação coletiva trabalhista condicionado pelo parágrafo único do artigo 611-B da CLT, especialmente no concernente às suas novas prerrogativas de flexibilização prejudicial às condições ambientais e contratuais de trabalho. Portanto, o autor (2017, p. 268) conclui que não há que se fazer a simples interpretação restritiva do dispositivo, haja vista que tal tipo de cognição das disposições, mesmo que indiretamente, compromete o combate ao desemprego,

desestimulando a criação de novos postos de trabalho por parte dos empregadores.

Sob o prisma da utilização da negociação coletiva trabalhista como ferramenta de progresso social, pode-se aferir, no que concerne a inclusão de nova redação ao artigo 620 da CLT, a inserção de outra diretriz obstativa, no entendimento de Delgado (207, p. 273). Tal obstáculo traduz-se na “prevalência irrestrita” (Delgado, 2017, p. 273) das condições estabelecidas nos Acordos Coletivos de Trabalho sobre àquelas cláusulas negociadas em sede de Convenção Coletiva de Trabalho. Há o estabelecimento de uma hierarquia entre normas negociais coletivas, novidade em relação à antiga redação do artigo, eis que eventual prevalência neste âmbito dava-se das condições pactuadas em CCT sobre as assentadas em ACT, quando fosse viável a efetivação do princípio da norma mais favorável, constitucionalizado pelo art. 7º da Carta Maior.

Desta forma evidencia-se a razão pela qual Delgado (2017, p. 273) reputa como retrógradas as novidades trazidas pela Lei da Reforma Trabalhista em relação ao artigo em comento: a assunção de outra possibilidade de precarização das relações de trabalho regulamentadas pela via negocial coletiva – vislumbrando, desta forma, na negociação coletiva trabalhista, “um instrumento adicional de regressão no patamar civilizatório mínimo assegurado pelo Direito Individual do Trabalho na ordem jurídica do País” (Delgado, 2017, p. 273).

Outro aspecto a ser minuciado a respeito da Reforma Trabalhista trata da restrição promovida pelo vigor da Lei nº 13.467/2017 no que toca a atuação do Judiciário em relação ao controle de convencionalidade e ao controle de legalidade das cláusulas que integram-se nos instrumentos negociais coletivos do trabalho – entendimento que pode ser extraído da leitura da nova redação do parágrafo terceiro do artigo 8º da CLT, conjugado com os parágrafos primeiro, segundo, quarto e quinto do novo artigo 611-A, também da CLT. Para devida compreensão, Pamplona Filho (2018, p. 2) define controle de convencionalidade como sendo um mecanismo utilizado com o escopo de adequação do ordenamento jurídico infraconstitucional brasileiro às matrizes dos tratados internacionais de Direitos Humanos. No presente âmbito, tal mecanismo tem papel essencial à proteção aos direitos trabalhistas individuais, função que logra de importância ainda superior na senda analítica da Reforma Trabalhista como cerceadora destes direitos.

No concernente às exposições anteriores, há de se validar o entendimento de Delgado (2017, p. 276) no sentido de que a Justiça o

Trabalho, quando do exercício de sua função de examinadora dos preceitos constantes nos diplomas negociais coletivos, deverá compreender o papel regulador complementar à ordem jurídica heterônoma estatal cumprido pela negociação coletiva trabalhista, respeitando, desta maneira, as disposições constantes das cláusulas celebradas entre as partes.

É evidente a importância da negociação coletiva trabalhista como ferramenta de melhoria, tanto em relação às condições de trabalho, sob o prisma obreiro, quanto em relação às condições de contratação e gestão trabalhista no âmbito empresarial. Indubitável que é um instituto jurídico que ajusta-se à estrutura lógica da concepção do Estado Democrático de Direito; no entanto, como brevemente demonstrado anteriormente, pode, também, ser utilizada como mecanismo de degradação do valor trabalhista, o que se torna ainda mais possível no contexto da Reforma Trabalhista.

Sob o prisma constitucional, no concernente à consolidação da negociação coletiva como instituto jurídico no ordenamento brasileiro, inexistem margem para a utilização desta como “ferramenta de fragilização e degradação do valor de trabalho, das condições de contratação e gestão trabalhista, nos âmbitos econômicos e sociais brasileiros” (Delgado, 2017, p. 246). Pertinentemente, neste sentido, Delgado (2017, p. 247) confere enfoque ao tripé conceitual que busca o texto constitucional ao passo da implantação do Estado Democrático de Direito, qual seja: a pessoa humana, e sua dignidade; a sociedade política, democrática e inclusiva; a sociedade civil, também democrática e inclusiva. Não obstante, o doutrinador menciona, ilustrativamente, alguns dos diversos dispositivos constitucionais que conferem estímulos à negociação coletiva trabalhista: os artigos 7º, incisos VI, XIII, XIV e XXVI, 8º, em diversos incisos, e o artigo 114, §2º, todos da Carta Maior.

Os ideais empresariais subversivos aos valores trabalhistas - resultantes especialmente da consolidação neoliberal no final do século passado e início do século XXI -, em face ao êxito consolidativo da negociação coletiva trabalhista, condicionam, em contraposição aos ideais progressistas trabalhistas, o nascedouro da proposição ideal de que os dispositivos constitucionais supõem erroneamente permissão para que a negociação coletiva trabalhista possa deter a honraria de “degradação, desvalorização, precarização e rebaixamento das condições de vida e de labor da classe operária” (Delgado, 2017, p. 248) tutelada, pelo instituto, normativamente.

Trata-se, portanto, de interpretação às avessas acerca do espectro funcional do instituto jurídico em comento. Tal entendimento é

majoritariamente rechaçado pela doutrina progressista na ordem trabalhista brasileira. Ratifica-se, no presente tópico, a impossibilidade de se fazer tábula rasa face às novidades trazidas à CLT pela Lei nº 13.467/2017, e é justamente nesta senda que requer-se uma compreensão aprofundada dos dizeres legais, sopesando, para tanto, as matrizes constitucionais, assim como da legislação federal vigente e das normas internacionais imperativas aplicáveis ao direito trabalhista no país. Delgado (2017, p. 249) expõe ainda que, ao passo em que a Constituição Federal posiciona a pessoa humana no epicentro da ordem constitucional e jurídica brasileira, impõe-se ao Direito compreendido como um todo, assim como aos seus intérpretes, o dever da compreensão supra, assim como o dever de aplicarem consonantemente a este entendimento, a lógica civilizatória constitucional no seio da sociedade brasileira.

Outrossim, todo o conjunto normativo inserido no texto constitucional, “de caráter lógico e teleológico, além de sistêmico, coerente e integrado” (Delgado, 2017, p. 250), deve ser aplicado ao processo negocial coletivo. Segundo Delgado (2017, p. 250) há de se ressaltar, no entanto, que esta amplitude de poderes jamais poderá se tratar de arbítrio superior às matrizes constitucionais que esteja apto a degradar os valores de trabalho no país, desconsiderando objetivamente princípios humanísticos e sociais inerentes à Magna Carta, tão sequer rebaixando, negligenciando direitos individuais, direitos sociais, direitos fundamentais trabalhistas, imperativamente fixados pela legislação federal através da CLT.

Por derradeiro, frisa-se que é inconcebível a feição de uma interpretação rasa das novidades trazidas pelos dispositivos em comento, ignorando todo o arcabouço legal histórico do país nos âmbitos constitucionais, das normas internacionais e federais imperativas que vigoram sobre as relações de trabalho contemporâneas, para que seja empregada em desfavor da pessoa humana trabalhadora no contexto social e econômico brasileiro. Em razão de toda exposição anterior, torna-se plausível alinhar-se com o que afirma Delgado (2017, p. 251) sobre a inexistência, na ordem constitucional brasileira, assim como na ordem internacional imperativa aplicável ao direito pátrio, o mínimo resquício que possibilite a descaracterização ou a transmutação do instituto da negociação coletiva trabalhista, de um instrumento que carrega consigo o dever de progresso no tocante às relações de trabalho, empregatícias e de vida, propriamente ditas, especialmente em relação à classe operária no

país, em um veículo de degradação do valor trabalhista, de solapamento de direito individuais, coletivos e sociais trabalhistas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elaboração do presente estudo objetivou o logro de seu valor na medida em que visa a conscientização obreira no atinente à valorosa atuação dos sindicatos representativos que os tutelam. Não obstante, a pesquisa investiga alternativas úteis aos sindicatos, sopesando os nuances do enfrentamento à Reforma sob o prisma das entidades sindicais face à crise representativa enfrentada pelos entes coletivos, agravada no contexto recortado.

Aferiu-se substancial sucesso na obtenção dos objetivos gerais pretendidos, quais sejam: a exploração da atuação negocial dos sindicatos e seus desafios em face à nova lei, explicitando o cerceamento dos direitos dos trabalhadores por eles representados e ainda discorrendo sobre o agravo da hipossuficiência obreira na relação de trabalho consequente das implicações do novo texto legal.

Entretanto, o êxito nos fitos específicos pretendidos na pesquisa, em função de seu caráter explicativo, encontra óbice no restrito acesso às informações nela contidas, ao passo da necessidade de sua difusão *latu sensu* para que elucide frente às variadas classes operárias seus aspectos fundadores, quais sejam: a relevância da atuação negocial dos sindicatos em busca da justiça social, bem como de melhores condições de labor aos obreiros; a ilustração de práticas abusivas dos empregadores nas relações de trabalho e as razões da satisfação de seus interesses no contexto em que vigora a Lei nº. 13.467/2017; entre outros.

Percorrem-se aspectos e funções das entidades sindicais e, neste campo de atuação, destacam-se duas de suas funções, imbricadas entre si: a representativa e a negocial. Não obstante, o artigo *prima*, principalmente, pela aferição dos impactos decorrentes das alterações no artigo 611-A e 611-B da CLT.

Neste caminho, a nova redação do artigo 611-A, CLT, concerne ao negociado sobre o legislado – elencando, taxativamente, em seus incisos, situações fáticas nas quais os diplomas coletivos celebrados, quando delas dispuserem, logram de prevalência frente às leis. Entretanto, a aplicação desta prevalência, na maioria das vezes, contrasta com os ideais sindicais da persecução por melhores condições de labor, ensejando em

vantagens ao empregador e desvantagens ao empregado. Além disso, outro impacto trazido pela nova redação do artigo é a perda de competência da Justiça do Trabalho para a análise do conteúdo material dos diplomas negociais celebrados, restando a ela somente o exame de seus aspectos formais.

Por sua vez, as alterações advindas da nova redação do artigo 611-B da CLT limitam a prevalência do negociado sobre o legislado, efetuando o apontamento taxativo das matérias que não poderão ser objeto de negociações. Outrossim, no caráter taxativo da disposição é que incide outra problemática: outros direitos do obreiro, fundamentalmente indisponíveis, não constam em seu rol.

Concomitantemente, a extinção da contribuição sindical compulsória, sacramentada pela alteração do artigo 545, CLT, ensejou em sensível impacto nas finanças sindicais, eis que o imposto sindical era a principal de suas fontes de arrecadação para o financiamento de suas atividades. Deste modo, o cenário torna-se ainda mais propício à passividade dos sindicatos face às pretensões negociais do patronato quando das negociações, condicionada por sua vantagem econômica.

Por fim, a pesquisa conclui dedutivamente que o grande beneficiado com o vigor da Lei nº 13.467/2017 é o empregador. Apreende-se que o resultado da reforma permeou nocivamente a proteção da lei trabalhista à classe operária, sobrepondo negociatas privadas a direitos arduamente conquistados pela classe ao longo da história do país. Os impactos da reforma não somente contradizem princípios constitucionais, mas reduzem fundamentais direitos trabalhistas da classe operária a direitos contratuais sob a égide da autonomia negocial privada.

REFERÊNCIAS

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SILVA, Homero Batista Matheus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

ROMITA, Arion Sayão. **Sindicalização por Categoria**. Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Ano IV. n. 4. São Paulo: LTr, 1996.

FREITAS, Claudio. **Direito Coletivo do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

CAIRO JR., José. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e atual. Salvador: Juspodivm, 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1963**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943, e dá outras providencias. Brasília, DF: Poder Legislativo, [1963]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm#art611. Acesso em: 04 out. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; ROCHA, Matheus Lins. **O controle de convencionalidade como mecanismo efetivador do direito humano fundamental ao trabalho: a sua aplicação no âmbito da reforma trabalhista**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, BA, v. 7, n. 10, p. 210-236, out. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/147837>. Acesso em: 04 out. 2020.

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. **Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

CINTRA, André. **Como atrair os trabalhadores de volta aos sindicatos?** 2019. Disponível em: <https://vermelho.org.br/2019/12/20/como-atrair-os-trabalhadores-de-volta-aos-sindicatos/>. Acesso em: 04 out. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. **Notícias STF**, 2018. Disponível: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em: 04 out. 2020.