



NEOLIBERALISMO SINDICAL: A MITIGAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS EM FACE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Jaciel Boaventura da Silva

jacielboaventura@hotmail.com

Bacharel em Direito Universidade Federal da Bahia
<http://lattes.cnpq.br/5489134331231272>

Resumo:

O presente estudo tem por objetivo analisar a mitigação dos direitos trabalhistas por meio das negociações coletivas, com o advento das filosofias neoliberais utilizadas pelos sindicatos, bem como analisar o sindicalismo no Brasil a partir da Era Vargas, o sindicalismo combatível e os impactos da reforma trabalhista no Brasil, que traduzem os reflexos da filosofia neoliberal.

Palavras-Chaves: Neoliberalismo. Sindicato. Mitigação. Reforma Trabalhista.

UNION NEOLIBERALISM: THE MITIGATION OF LABOR RIGHTS IN THE FACE OF COLLECTIVE BARGAINING

Abstract:

This study aims to analyze the mitigation of labor rights through collective bargaining, with the advent of neoliberal philosophies used by unions. To analyze unionism in Brazil from the Vargas era onwards, combatable unionism and the impacts of labor reform in Brazil, which reflect the reflexes of neoliberal philosophy.

Keywords: Neoliberalism. Syndicate. Mitigation. Labor Reform.

INTRODUÇÃO

A relevância do tema se baseia na importância de se entender o fenômeno do neoliberalismo, não só como uma filosofia estritamente econômica, mas também das suas ramificações sociais e jurídicas, uma Nova cara do Liberalismo Econômico, um fenômeno que vem ganhando força também nas relações de emprego, mudando a realidade do mundo do trabalho. Sim, é um fenômeno globalizado, fazendo dos sindicatos figuras autônomas, que tem interesses próprios, usando o trabalhador como massa de manobra, e em muitas das vezes

diminuindo os direitos dos obreiros. Através desse “ativismo”, os sindicatos manipulam, fragmentam, enfraquecem as relações, num jogo que na verdade traz inúmeros prejuízos a classe trabalhadora.

A reforma trabalhista¹ sem dúvidas, trouxe uma incrível flexibilização das relações de emprego, trazendo, em seu bojo, elementos até de cunho processual, numa linha idêntica ao do Processo Civil de 2015, dando uma ideia de igualdade entre empregador e empregado, negociações do empregado diretamente com empregador, excluindo em muitos aspectos a figura dos sindicatos.

Neste contexto, a reforma trabalhista introduziu no ordenamento jurídico várias formas de mitigação de direitos trabalhistas, e um dos mais surreais foi o princípio da transcendência, que veio com um nome bonito, fazendo alusão a algo de inestimado valor espiritual, até divino, se tornando uma forma do judiciário em função de extrema subjetividade, flexibilizar regras processuais em detrimento de fatos externos a lide, uma forma de sociabilização da aplicação das normas que, para os defensores da corrente neoliberal tornou-se uma oportunidade ímpar de mitigar direitos da classe obreira.

Para a análise do presente tema será necessária a revisão de literatura de autores consagrados nessa discussão como Amauri Mascaro, Luciano Viveiros e Vólia Bomfim, cuja finalidade é constatar que as ideias neoliberais utilizam dos acordos coletivos para mitigar direitos trabalhistas.

2 ERA VARGAS

Com a consolidação das leis trabalhistas, ainda na era Vargas², houve um clamor popular no sentido de afirmar uma grande melhoria nas condições de trabalho no Brasil. Vargas usou essa medida como uma forma de aumentar o seu populismo, que foi tão exacerbado que o mesmo ficou conhecido como “Pai dos Pobres”.

Apesar do populismo, a Consolidação das Leis do Trabalho, foi uma reunião de leis esparsas, que não trouxeram melhoria nenhuma a classe trabalhadora e na verdade foi difundida como uma revolução normativa eficiente e engajada para dar segurança jurídica ao proletariado, porém de fato os interesses eram restringir a atuação dos sindicatos, trazendo

¹ A Reforma Trabalhista é um conjunto de novas regras criadas pelo governo para atualizar e reformular a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e modernizar as relações de trabalho.

² A Era Vargas foi o período de quinze anos da história brasileira que se estendeu de 1930 a 1945 e no qual Getúlio Vargas era o presidente do país. A ascensão de Vargas ao poder foi resultado direto da Revolução de 1930, que destituiu Washington Luís e impediu a posse de Júlio Prestes (presidente eleito que assumiria o país).

segurança jurídica aos patrões e dando maior poder de controle do Estado sobre os sindicatos, sendo um artifício de natureza jurídica, utilizado de maneira a atender interesses políticos.

Os sindicatos tinham esse poder de potencializar a luta de classes, através das greves. Esse respaldo ideológico teve como precursores os imigrantes, trazendo as ideologias anarquistas e sindicalistas. As greves baseadas nesses ideais eram consequências da insatisfação da classe trabalhadora e da crise econômica em decorrência do fracasso na exportação do café. Rapidamente Getúlio Vargas implementou um governo intervencionista, limitando a um terço a participação de estrangeiros nos sindicatos, pois era evidente que as aspirações políticas e revolucionárias motivavam as greves e diminuía a produção gerando instabilidade econômica e política no seu governo.

A lógica do governo Vargas era de uma organização sindical como instrumento de harmonização e cooperação na relação capital e trabalho. Dessa forma o Ministério do Trabalho e Emprego registrava os sindicatos, dando a estes, autorização para seu funcionamento, ou seja, regulando a atividade sindical e em contrapartida foi instituído o imposto sindical, que era descontado do trabalhador pelo governo e repassado para os sindicatos. Com clara intenção de combater o movimento comunista e socialista, o governo exercia um controle administrativo e financeiro dos sindicatos, e esse corporativismo enfraqueceu a atuação sindical, tornando muitos sindicatos com práticas nitidamente patronais, surgindo então à figura do sindicato “pelego”.

3 SINDICALISMO COMBATÍVEL

As poucas melhorias no âmbito do trabalho se deram pelas lutas de classe promovidas pelos sindicatos, a exemplo no ABC paulista em 1978 com a greve da Scania, conhecido como “Sindicalismo Combatível”, “Sindicalismo Autêntico”, “Sindicalismo Raiz,” que teve como sua principal liderança Luís Inácio Lula da Silva, que culminou na criação de diversas outras frentes de lutas por melhorias sociais, como a exemplo: a CUT, MST, Partido dos Trabalhadores. Essa nova guinada do sindicalismo no Brasil, não só melhorou as condições da classe obreira, mas, sobretudo trouxe um empoderamento de outros seguimentos ligados a movimentos sociais, agregando intelectuais e sendo assim um pilar para ideais ligados a inclusão social. Esse sindicalismo teve como principal estratégia a organização por local de trabalho e as comissões de fábrica.

O movimento sindical e suas lideranças, em plena Ditadura Militar foram alvos de muita repressão, restrição a direitos e violência física, intervenção pesada do regime,

destituindo sindicatos, torturando e exilando líderes e mesmo assim o movimento dos trabalhadores impôs a sua marca sendo um paradigma no movimento sindical brasileiro. Nesse sentido:

O exemplo do que ocorrera em muitos outros países, do mesmo modo no Brasil, as corporações de ofício antecederam o direito de associação e os sindicatos, em que num, primeiramente, era considerado ilícito, para posteriormente ser restabelecido, tendo sido vigorosamente inspirado pelo movimento corporativista do Estado Novo, durante a década de 30 do século XX e, por fim, reestruturado no findar da ditadura militar, na década de 80 do século XX (NASCIMENTO, 2015, p. 99).

Sindicalismo na porta da fábrica foi uma característica importante para a pressão política da massa trabalhadora, uma quebra de paradigma, pois o movimento sindical se reunia em assembléias fora das cercanias patronais, vejamos:

As ligas operárias, sociedades e uniões, cujas bandeiras, ainda difusivas, ansiavam melhores condições de trabalho, dentre os quais salários mais dignos, jornadas de trabalho reduzidas e a assistência social, foram as associações precursoras de trabalhadores brasileiros consignadas pela doutrina (NASCIMENTO, 2015, p. 99).

O sindicato é um produto do sistema capitalista e foi muito estimulado por outros movimentos a época, como a anistia, o movimento contra o custo de vida, jornais clandestinos que lutavam pela democracia, agregando estudantes, intelectuais, artistas e as Comunidades Eclesiais de Base, oriundas da Igreja Católica. O governo militar tentava controlar o movimento sindical proibindo greves, boicotava sindicatos, prendia e torturava militantes, utilizando também de medidas como o arrocho salarial promovido pelo então ministro da economia Delfin Neto.

Nesse cenário surgem as reformas neoliberais com Ronald Reagan e Margaret Thatcher, meados de 1979 e 1980 nos Estados Unidos e na Inglaterra, e assim o empresariado brasileiro viu nesse modelo neoliberal a solução para a crise econômica, porém essa mudança se mostrou como um grande ataque aos direitos trabalhistas já conquistados no exterior.

No Brasil, a implementação dos ideais neoliberais teve como óbice os sindicatos, pois lutaram arduamente para sua não implantação, impedindo um retrocesso para a população em geral e, sobretudo para a classe trabalhadora.

As greves eram o instrumento utilizado pela classe trabalhadora para combater a defasagem salarial promovida pela inflação gerada pela crise desenvolvimentista. Com o fim da Ditadura Militar o modelo desenvolvimentista e o sistema de produção colocaram o Brasil em uma enorme crise econômica.

A greve é um exemplo clássico da atribuição de natureza negocial dos sindicatos, além

de natureza assistencial de arrecadação e substitutiva, esta última, quando negociam em nome dos representados e os representam administrativamente e judicialmente. Sobre a legitimação da greve, Nascimento esclarece:

A legitimação para a declaração da greve é dos sindicatos. São eles os representantes dos trabalhadores. Defendem os interesses coletivos. A greve é um ato coletivo. É obrigatória a participação dos sindicatos na negociação. A greve é um direito individual de exercício coletivo. As Constituições anteriores que autorizaram a greve sempre atribuíram o direito aos trabalhadores. As leis sempre exigiram como é correta, a declaração sindical por meio de assembleia. (NASCIMENTO, 2011, p.1375)

Historicamente a busca por direitos trabalhistas se deu pela atuação dos sindicatos nos acordos coletivos de trabalho como elemento de melhoria das condições econômicas e sociais. É uma forma célere e eficaz na criação, modificação, extinção de direitos, que não exige a intervenção do poder judiciário e quando bem utilizada, a ferramenta traduz os anseios da categoria efetivando a vontade entre as partes. Sem dúvidas existe um grande conflito social nas relações de emprego, até porque o trabalhador vende a sua mão de obra e o empregador que no sistema capitalista detém os meios de produção se utiliza desta como uns dos elementos para se auferir renda e acumular riquezas. Sem a mão de obra, a produção não existe esse binômio: mão de obra e meios de produção alimenta as engrenagens do sistema capitalista que consiste em produzir bens, comercializá-los e por meio dessas vendas acumularem riquezas.

4 NORMAS COLETIVAS

A Carta Magna, no artigo 8º inciso IV, dispõe da estruturação do sistema de representatividade sindical, um sistema hierarquicamente ordenado numa estrutura piramidal, em que no topo estão as confederações em nível intermediário encontra-se as federações e em nível abaixo os sindicatos. Nesse mesmo artigo, a Constituição Federal apregoa que a filiação sindical é livre, necessitando apenas o registro do ente sindical, no entanto, essa condição para o registro gerou muita confusão em virtude da lei não especifica o órgão competente para tal incumbência.

A controvérsia veio a ser pacificada após o STF emanar a Sumula 677, atribuindo essa competência ao Ministério do Trabalho e Emprego, nos seguintes termos: “Até que a lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades

sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.” A doutrina já consagrada de Nascimento (2011, p.1316) esclarece:

Defende Zoraide Amaral de Souza que “o registro de uma determinada entidade sindical não deve pressupor controle por parte da autoridade do País para a sua existência...”, concluindo que o registro, como mera formalidade, por exigência da legislação em vigor, não importa no controle acima mencionado. Para Romita os requisitos de forma devem restringir-se à publicidade do ato de constituição do sindicato, de modo que “se o poder público subordina a constituição do sindicato à prévia autorização, na realidade nega o princípio da liberdade de fundação (Convenção n. 87 da OIT), do que se depreende que dois são os regimes possíveis: a) o da prévia autorização, no qual o poder público procede a uma *análise de mérito*, não se tratando de requisito de cunho meramente formal; e b) o do registro ou depósito dos estatutos, tratando-se apenas de *medidas de publicidade*”. (NASCIMENTO, 2011, p.1316)

Já o inciso II, do mesmo artigo 8º da CF/88, institui o Princípio da Unicidade Sindical, normatizando que apenas um sindicato poderá atuar em uma mesma base territorial, que terá abrangência máxima de um município, para que defenda interesses de uma mesma categoria profissional. Colaborando com esse mesmo entendimento, o artigo 511, também disciplina a atuação sindical a uma categoria profissional ou econômica, com base nos institutos supramencionados, pode-se perceber que existe uma mitigação da liberdade sindical, e a Consolidação das Leis do Trabalho e o próprio Diploma Supremo, limitam a atuação do sindicato em nosso ordenamento jurídico:

A manutenção do núcleo do nosso direito coletivo do trabalho — que abrange a organização sindical e os postulados corporativistas vigentes que são a unicidade sindical, o sindicalismo por categorias, o efeito erga omnes das cláusulas das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, a sua aplicação automática a sócios e não sócios do sindicato — é decorrência do nosso modelo constitucional. (NASCIMENTO, 2011, p.301)

No Brasil, a CF/88 consagrou o Princípio da Unicidade Sindical, contrariando o entendimento do Pluralismo Sindical, como alude a convenção de n.º 87 da OIT, ou seja, o Brasil não se tornou signatário dessa convenção da Organização Internacional do Trabalho. Nessa lógica, o trabalhador poderia optar por qualquer sindicato que melhor lhe conviesse ser representado, não ficando mais vinculado a um sindicato em função da atividade econômica preponderante do empregador e nesse caso seria a liberdade sindical de fato, pois seus fundamentos iniciariam no direito de escolha à filiação, pois por um lado iria aumentar a competição dos sindicatos trazendo inúmeras vantagens para manter a atuação desses dentro dos seus valores, defendendo o trabalhador e seus direitos na sua própria essência. Essa é uma tendência a ser adotada no Brasil em conjunto com a regra de que o acordo coletivo de trabalho

só produzirá efeitos, para os trabalhadores filiados aos sindicatos, vinculando a norma coletiva apenas aos filiados, e não a todos os representados.

Para Viveiros (2018, p.289), existe um princípio híbrido, a fusão da Unicidade Sindical e Pluralidade Sindical vejamos:

Antes do advento da Constituição de 1988 os sindicatos podiam sofrer intervenção do Ministério do Trabalho e Emprego; porém, depois – especificamente em seu art. 8º –, tal interferência ficou vedada e os artigos da CLT que mencionam que essas situações ficaram, conseqüentemente, prejudicadas. O “princípio da unicidade sindical” era o regime adotado até a promulgação da Carta Magna de 1988, visto que o Estado exercia o controle direto sobre as organizações sindicais. Atualmente, qualquer entidade sindical poderá efetivar seu registro em cartório, na forma da lei civil, caracterizando o “princípio da pluralidade sindical”. Entretanto, o permissivo ao registro realizado na forma da lei civil não exige a entidade sindical de promover outro registro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, especificamente, no enquadramento sindical. Nesse caso, dando azo à discussão sobre a continuidade da interferência do Estado nas organizações sindicais, propugnando-se por um sistema híbrido que abarca ambos os princípios – unicidade e pluralidade sindical. (VIVEIROS, 2018, p.289)

Nascimento demonstra essa dualidade entre o Princípio da Unicidade Sindical, positivado, e o Princípio da Pluralidade Sindical, na práxis:

Instituiu-se um sistema, paradoxalmente, de unicidade sindical no plano legal, mas de verdadeira pluralidade sindical de fato, com o respeito a algumas categorias tradicionais, econômicas e profissionais, que conseguiram manterem-se intactas. A facilidade de fundar sindicatos permitiu que surgissem sindicatos sem expressão, nada representativos, alguns com propósitos de provocar cisões em categorias econômicas e profissionais, elevar a cobrança de categorias sindicais e confederativas como objetivo maior, não sendo desconhecidos nem mesmo casos de tentativas de venda de legendas sindicais (NASCIMENTO, 2011, p.1250).

O artigo 511 da CLT enumera duas espécies de sindicatos, um de categoria econômica e outro de categoria profissional, sendo que o primeiro corresponde a sindicatos de empregadores, como por exemplo: Sindicato dos Comerciantes da Cidade do Salvador e, aquele último, sindicato de representação de trabalhadores, como a exemplo: Sindicato dos Bancários do Estado da Bahia.

Não se pode esquecer também das categorias diferenciadas, que são aquelas que a depender da sua atividade profissional, pode exercê-la em um rol de empresas. Logo essas categorias são representadas, não pela atividade preponderante do empregador, mas sim pela atividade do empregado, função que tenha um estatuto profissional especial ou condição de vida singular.

Sindicatos por profissão são as organizações que reúnem todos os que militam em determinada atividade profissional, independentemente da empresa em que trabalhem. Assim, todos os motoristas se reúnem num sindicato, os engenheiros no seu sindicato etc. No Brasil há sindicatos por profissão, que são conhecidos como sindicatos de categorias diferenciadas, representando pessoas que exercem a mesma profissão independentemente do setor de atividade em que o façam. (NASCIMENTO, 2011, p.1286)

Existem também as instituições sindicais de nível superior, como as federações que podem ser criadas pela reunião de cinco ou mais sindicatos, e as confederações que podem ser criadas com a reunião de três ou mais federações, claro respeitando a mesma categoria sindical.

Estes entes sindicais têm a competência na concretude da negociação, sendo esta última, uma série de atos na tentativa de estabelecer junto ao empregador um pleito originalmente demandado pelos trabalhadores em assembleia, através da formalização de um documento superado pela arbitragem, autocomposição, mediação pré-processual ou decisão judicial, culminando um acordo coletivo de trabalho, com previsão no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, que estipula ser direito dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Comumente conhecido como ACT, o acordo coletivo de trabalho é um instrumento normativo, no qual figuram o empregador e a categoria de representação do trabalhador, quer seja: Sindicato, Federação ou Confederação, na tentativa de garantir direitos sociais e econômicos para a categoria obreira. Nas ilustres palavras da professora Vólia Bomfim:

Os princípios de direito coletivo são aplicáveis a todo o processo coletivo, compreendendo desde a negociação coletiva até o sindicalismo. Uma negociação coletiva necessita de bases para orientar os interessados, o procedimento e facilitar a solução nos impasses procedimentais. Os princípios da negociação coletiva destinam-se a formar toda a estrutura procedimental, normatizar ou integrar as regras existentes. Os agentes sociais também necessitam de princípios para orientar a reunião e associação de interesses para fins de representação da coletividade. (CASSAR, 2018, p.256)

Importante ressaltar que é o acordo que estipula condições de trabalho aplicáveis, no âmbito da empresa ou empresas acordantes, às respectivas relações de trabalho, a celebração dos acordos coletivos de trabalho é facultada aos sindicatos representativos das categorias profissionais, de acordo com o art. 611 § 1º da CLT. Por outro lado, a convenção coletiva nada mais é do que um acordo coletivo de trabalho, no qual as negociações são realizadas por intermédio dos sindicatos das categorias profissionais e sindicatos das categorias econômicas, conforme artigo 611 da CLT:

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 (BRASIL, 1945, art.611).

Nesse contexto fica evidenciado tanto no aspecto constitucional, como infraconstitucional um grande fomento por parte do legislador das negociações coletivas em detrimento a outros métodos de solução de conflitos trabalhistas.

5 NEGOCIAÇÃO COLETIVA PÓS REFORMA

A reforma trabalhista, através da lei nº 13.467/2017, trouxe várias mudanças implementadas pela Medida Provisória 808/2017, esta última tornou a aplicação integral, aos contratos de trabalho vigentes, trazendo uma série de mudança no ordenamento jurídico brasileiro. Entraram em vigor em 11 de novembro de 2017, modificando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

A grande celeuma que a reforma trabalhista trouxe foi esculpida no artigo 611-A da CLT, o qual estabeleceu o preceito das normas negociadas prevalecendo sobre as legisladas, mesmo que em confronto com o princípio da norma mais favorável ao empregado. A retórica do Poder Legislativo foi no sentido de que essas mudanças trariam benefícios para os trabalhadores, e, de fato houve muitas no Direito do Trabalho e no Direito Processual aplicada a seara juslaboral, até porque, com toda essa mudança, não se pode restringir a apenas a aplicação do Direito Processual do Trabalho, tarefa tão árdua.

Como por exemplo, no artigo supramencionado, enumerou de maneira taxativa, ampliando em seu leque, as matérias que as normas coletivas, podem disciplinar de forma clara uma mitigação de institutos outrora recobertos da segurança jurídica, fruto de princípios trabalhistas que infelizmente vão ficar como herança para as novas gerações, apenas visto com um olhar estritamente histórico.

Nas lições da professora Vólia Bomfim, no trecho transcrito abaixo, a mesma evidencia uma condição em que um contrato viciado por ter nitidamente moldes civil, amparados numa legislação trabalhista, moldada em lógicas neoliberais, culminando numa situação em que a própria primazia da realidade se rende a essa nítida ficção jurídica que tem como finalidade aumentar o abismo do julgo do proletariado:

Prevalência das cláusulas contratuais sobre a realidade, desde que versem sobre os direitos previstos no art. 611-A da CLT e desde que seja portador de diploma de

curso superior e que perceba igual ou mais que duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência – art. 444, parágrafo único, da CLT. Por exemplo: se este empregado assinar com o patrão um contrato contendo uma cláusula que informa que ele é empregado de confiança nos moldes do art. 62, II, da CLT, este fato, por si só, o afasta do Capítulo Da Duração do Trabalho, mesmo que na prática não seja um empregado de alta confiança, mas de confiança simples; (CASSAR, 2018, p.35)

Ora, a reforma trabalhista veio com nítidas intenções de fragilizar direitos fundamentais dos trabalhadores, gerando um grande choque com a própria legislação nacional e com normas internacionais nas quais o Brasil se tornou signatário. Inclusive a Organização Internacional do Trabalho em sua constituição no seu artigo 19, § 8º, estabelece que havendo conflito entre norma interna e norma internacional, aplica-se a norma mais benéfica para o trabalhador, no entanto com a reforma trabalhista, hoje se observa uma *reformatio in pejus*, que se denomina no seguinte termo: “O negociado sobre o legislado”.

Sem dúvidas a mediação em si é uma ferramenta muito eficiente na solução de conflitos, até porque diferentemente da conciliação, a solução do conflito é construída entre as partes, abordando assim aspectos diversos, sendo uma forma rápida, objetiva, sem custos e de pacificação social. Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho utiliza dessa ferramenta em mediações pré-processuais, porém a aplicação da mediação na solução de conflitos se torna mais adequada, na medida em que existe uma paridade entre as partes, o que não ocorre numa relação de emprego, inclusive numa negociação empregador e sindicato.

Embora o Diploma Supremo elenque no artigo 114, §2º, a negociação coletiva através da autocomposição, de fato a heterocomposição ainda é o meio mais eficiente na solução dos conflitos trabalhistas por meio dos dissídios coletivos, em virtude do julgador fazer uma interpretação teleológica do conflito e não simplesmente um acordo sem observar os contextos, sociais, econômicos e políticos.

Dentre as várias atribuições dos sindicatos, a mais importante sem dúvidas é a função normativa, e nessa função os sindicatos devem ter o interesse em fomentar negociações coletivas, levando a empresa e a categoria de trabalhadores a uma busca de conflitos, construindo assim a solução para a controvérsia através da negociação.

A legislação internacional, composta das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, dentre elas nº 98, 151 e 154, tendo o Brasil como signatário, prevê regras gerais visando melhores condições nas relações de emprego. Pode-se destacar o fomento do desenvolvimento da negociação voluntária laboral prevista na Convenção 98, normas coletivas que criem regras contemplando melhores condições de trabalho na Convenção 154,

que de certa forma completa a Convenção 98, já na Convenção 151, dentre outros assuntos, trata de garantias do exercício sindical.

Com a regência da reforma trabalhista, as negociações coletivas devem ser encaradas ainda com mais cuidado, até porque a nova prevalência do acordado sobre o legislado veio para mitigar a segurança jurídica sob o aspecto de uma norma previamente editada, presumidamente revisada, observada sua constitucionalidade, ou seja, todo o processo legislativo em regra deve ter essa parcimônia ao tratar de um novo diploma que deva ingressar no ordenamento jurídico.

Como a negociação coletiva é em regra mediante uma autocomposição, sem todo regramento de um diploma oriundo das casas legislativas, pode trazer uma série de prejuízos aos obreiros, e nesse sentido essa flexibilização da legislação trabalhista fragilizou ainda mais a segurança jurídica para o trabalhador. Nesses casos, o bom senso é muito importante, sobretudo para se ter eficiência, atentando aos limites concedidos a essa forma de solução de conflitos, pois não pode ser feita de forma indiscriminada, sem que as partes respeitem as circunstâncias do momento do conflito, as condições econômicas e sociais e as garantias mínimas já existentes.

Com o advento da reforma trabalhista, as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho prevalecem sobre a lei quando os acordos versarem sobre: Jornada de trabalho; Banco de horas; Intervalos; Regulamento empresarial; Teletrabalho; Regime de sobreaviso; Plano de cargos e salários; Trabalho intermitente; Remuneração; Prêmios etc.

Entretanto, existem limitações impostas pela legislação. Por exemplo, não são objetos de negociação permitida pelo art. 611-B³ da CLT. Existe uma esperança positivada que visa

³ **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 previsto 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 –

preservar os direitos do trabalhador, foi mantido o artigo 9º da CLT, o qual estabelece que sempre deva existir troca ou compensação nas cláusulas negociadas. Caso contrário, a negociação não será válida. Vejamos no texto normativo acompanhado de doutrina:

Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação (BRASIL, 1943).

Quanto às nulidades, denota-se que a “nulidade” é mais grave: os contratos. Considerados nulos não produzem efeitos e deles nada se aproveita. Por exemplo, um “apontador” do “jogo do bicho” que trabalhou em horas extras sem receber e resolve pleiteá-las por meio do Judiciário certamente não terá sua pretensão atendida, pois a Justiça do Trabalho julgará seu contrato de emprego nulo, consequência da prestação de serviços em atividade ilícita, em que o trabalho é proibido. A “anulabilidade” é menos grave: e os contratos considerados anulados produzem efeitos e aproveitam-se suas prerrogativas essenciais. (VIVEIROS, 2018, p.64)

Com a devida ressalva do artigo 9º da CLT, todos os itens negociados individualmente, também poderão ser negociados coletivamente, conforme artigo 611-A⁴.

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. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

⁴ **Art. 611-A.** A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017). I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017). II – banco de horas anual; (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017). III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017) IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017). 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; (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017). VI – Regulamento empresarial; (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017). VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017). VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017). IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017) X – modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017). XI – troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017). XII – enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017). XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017). XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017). XV – Participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017). §1o No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no §3o do art. 8o desta Consolidação. (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017). §2o A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017). §3o Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do

Todas essas mudanças na legislação trabalhista, atreladas à realidade brasileira trazem uma série de prejuízos às relações de emprego, a exemplo disso podemos citar a prevalência dos acordos coletivos de trabalho sobre as convenções coletivas, mesmo que se utilize de fundamento de que esta é mais favorável, atrelado a isso a questão da perda da validade dos acordos e convenções em dois anos, normatiza a negociação individual diretamente com o empregador em vários aspectos. Tudo isso amparado pelo poder que as normas coletivas têm em prevalência da lei, enfraquece a rigidez do sistema piramidal de normas, contrariando a lógica jurídica firmada nos preceitos de Kelsen, fragilizando assim todo sistema normativo trabalhista brasileiro.

Antes baseado em preceitos lógicos jurídicos a hierarquia das normas seguia a pirâmide de Kelsen no sentido de que a norma de menor validade iria buscar validade na norma imediatamente superior, na atual conjuntura, pós reforma trabalhista, por uma norma inferior ter autonomia, não passando pelo crivo de uma norma superior, o acordado sobrepõe o legislado, acabando assim com a segurança jurídica, reduzindo direitos, fragilizando as negociações, degradando as relações de emprego e trazendo consequências sociais e econômicas de grande monta. Só não houve alteração da hierarquia da Constituição Federal.

A reforma trabalhista veio ratificar a vedação da ultratividade das normas coletivas de trabalho, do projeto de lei da Câmara dos Deputados, PLC 38 que derrubou a Súmula 277 do TST, esculpindo no parágrafo 3º do artigo 614 da CLT, com a seguinte redação: §3o Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade (BRASIL, 2017, Art. 614 § 3º).

A ultratividade é um instituto que garantia a vigência de direitos inscritos em acordos e convenções coletivas até que a vigência de novos instrumentos coletivos fosse celebrada, uma forma automática de preencher a lacuna jurídica temporária durante o processo de negociação ou até mesmo até prolação da sentença judicial referente ao dissídio coletivo. Tal instituto é importante, pois inibia pressões patronais por redução de conquistas no momento de renovação dos acordos e convenções e, com isso, evitando assim a precarização das condições de vida dos obreiros, sendo esta última crucial para equilibrar as forças durante as negociações:

instrumento coletivo. (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017). §4o Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017). §5o Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017).

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (alterada e inserido o item II em decorrência da Lei nº 13.467/2017). I – As cláusulas normativas previstas em acordos coletivos ou convenções coletivas, firmados até 10 de novembro de 2017, integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. II – Às convenções coletivas de trabalho e aos acordos coletivos de trabalho celebrados a partir de 11 de novembro de 2017, vigentes pelo prazo máximo de dois anos, é vedada a ultratividade, nos termos do §3º do art. 614 da CLT, com a redação do art. 1º da Lei nº 13.467/2017. (TST, 2009)

7 SINDICALISMO PÓS REFORMA TRABALHISTA

A crítica atual à situação sindical no Brasil passa também pela vedação a criação de sindicatos por setores ou por ramos de atividade econômica, isso engessa a atuação sindical, até porque o futuro prevê a ideia do pluralismo sindical, de modo que os trabalhadores poderão se filiar ao sindicato que desejar, sendo que a contribuição assistencial deveria ser recolhida, pois o acordo coletivo de trabalho só poderá produzir efeitos ao trabalhador filiado.

A reforma veio também dar ênfase ao artigo terceiro da lei de greve que prevê frustração da negociação para decretação da greve, embora nesse mesmo diploma no artigo primeiro preconiza que a greve pode ser exercida pelos trabalhadores da maneira que melhor atenda os anseios da categoria, além da lei de greve ser muito formal, por outro lado as empresas culturalmente utilizam de manobras para coibir a atuação dos sindicatos principalmente em épocas de greve, demissões de sindicalistas, assédio moral aos trabalhadores, pagamento de comissões a membros de representação da categoria condutas antisindicaais, como leciona Martinez (2018):

O § 3.º do art. 614 da CLT 132, com nova redação dada pela Lei n. 13.467/2017, **fulminou a ultratividade**, ao dispor que ela não mais será permitida. A ultratividade das normas coletivas incentivou e facilitou durante muito tempo o processo negocial, porque as entidades sindicais obreiras tinham um trunfo para forçar o patronato a com elas negociar. Sem ter como vigentes as cláusulas do instrumento coletivo anterior até que um novo seja firmado, os empregadores, decerto, não mais manifestarão interesse no processo negocial. Aos trabalhadores restou apenas a greve num país em que o medo de perder o emprego é a cada instante mais elevado. (MARTINEZ, 2018, p.165).

As ideias neoliberais foram consagradas na Reforma Trabalhista, sobre tudo a que veio para mitigar ainda mais as condições de trabalho, trouxe um rol de desserviços e mazelas à classe obreira, lembrando muito a sistematização da CLT por Vargas, pois trouxe em seu discurso uma série de vantagens para o trabalhador, mas de fato foi um golpe descomunal para potencializar ainda mais o abismo na relação capital e emprego. Atingiu também os sindicatos,

pois extinguiu a obrigatoriedade do Imposto Sindical, a maior receita dos sindicatos, tornando esta última não mais obrigatória, mas tão somente facultativo.

A exploração não tem limites, agora em acordos coletivos os sindicatos criam as chamadas cotas negociais uma contribuição que visa o financiamento das entidades de maneira precária. É uma forma apelativa, até porque é criada de modo a dificultar o direito de recusa do trabalhador ao desconto, ou seja, o instituto é criado no Acordo Coletivo de Trabalho e os sindicatos colocam uma série de embaraços visando que a referida parcela seja paga a qualquer custo.

Com essa nova atuação dos sindicatos os mesmos criam temores nos obreiros, defendem teses de crise das empresas, a cooperação com os empregadores chega a ser uma bajulação, o movimento sindical é um setor da empresa, manipulando e precarizando as relações de emprego de sua categoria, perdendo a sua essência, razão de existir, os interesses da instituição se sobressaem ao da categoria, muita das vezes as inclinações político-partidária dos membros sindicais é mais importante, e servem apenas para elencar futuros cargos eletivos.

Um impacto muito forte nos sindicatos se deu em relação ao seu custeio, e a reforma trabalhista veio minar os sindicatos nesse aspecto econômico também, uma forma sem dúvidas de manter a sua atuação mais tímida. Atrelada à baixa popularidade e credibilidade que os sindicatos em geral têm da classe trabalhadora, que se desassocia em massa, levando muitos sindicatos a se subjugarem às federações e confederações visando à própria sobrevivência, ora a instituição que tem o dever legal protetivo do proletariado hoje está em situação de tão grande vulnerabilidade que necessita ser socorrido com urgência.

A extinção do imposto sindical, que correspondia ao desconto, no mês de março de cada ano, de um dia de trabalho de todos os trabalhadores e, cujo recolhimento era compulsório, foi o golpe econômico instituído pela reforma trabalhista, as dificuldades financeiras são tão catastróficas que não só limitaram a atuação dos sindicatos, mas tem levado muitos sindicatos a encerrar suas atividades. Nesse sentido a referida contribuição passa a ser facultativa, de modo que passa a depender de prévia e expressa autorização dos trabalhadores.

Pois bem. Se a força da Constituição não foi suficiente para desautorizar a compulsoriedade do imposto sindical, a própria legislação infraconstitucional, ruborizada com a existência de um texto que desprestigiava norma de hierarquia mais elevada, enfim, modificou-se. O legislador infraconstitucional reconheceu que não era possível manter a teratológica contribuição sindical obrigatória. Ela passou a ser voluntária nos termos da reforma trabalhista de 2017. Triunfou, portanto, a liberdade sindical individual negativa. (MARTINEZ, 2018, p.150).

Já a cobrança da contribuição assistencial, também chamada de cota negocial, que é instituída em acordos e convenções coletivas de trabalho, não é devida pelos trabalhadores não sindicalizados, conforme decisão do Plenário Virtual do Supremo Tribunal Federal, no entanto a referida decisão ainda não transitou em julgado, aguardando, análise do Recurso Extraordinário com Agravo (TST, 2017).

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações de emprego sempre foram objeto de estudo ao longo da própria evolução da humanidade. Sem dúvida o mundo vive uma crise de grandes proporções, também em virtude das precarizações dessas relações. As instituições que participam dessa relação de poder têm perdido a sua verdadeira razão de existir, indo na contramão da defesa dos trabalhadores, se tornando autônomo, coadjuvante, buscando seus próprios interesses, e, sobretudo usando o trabalhador como massa de manobra, como engrenagem, para atingir seus próprios interesses.

Esse desvirtuamento se dá em virtude de uma quebra de paradigma, que a regra lhe impõe, uma mitigação de direitos laborais, em detrimento da manutenção ou até mesmo da conquista de novos direitos, do ponto de vista histórico, sociológico, econômico e jurídico um grande retrocesso, à medida que a humanidade evolui se extingue e suprime direitos fundamentais conquistados por muita luta e derramamento de sangue.

O neoliberalismo tem forte influência nesse fenômeno de origem econômica que se disseminou no mundo do trabalho, atrelado ao capitalismo, também para produzir as suas mazelas. Os sindicatos bebem dessa forma “flexível” de negociar politicamente os direitos dos trabalhadores, mitigando-os, ao ponto de gerar inúmeros prejuízos à classe obreira.

A ferramenta usada por este sindicato neoliberal é justamente as negociações coletivas, antes vistas como um instrumento jurídico para a concretude de direitos de cunho econômicos e social, hoje é usado como ferramenta de negociações dos sindicatos e empregadores, buscando os objetivos desses últimos e deixando de lado os benefícios que deveriam realmente produzir: melhorias de cunho trabalhista e social da classe proletária.

Com o advento da Reforma Trabalhista a dinâmica na seara Juslaboral se tornou ainda mais inusitada, uma mudança drástica comparada com princípios esculpidos na Constituição Federal de 1988 e na recepcionada Consolidação das Leis do Trabalho, numa espécie de negócio jurídico processual, que de forma massificadora do uso do Processo Civil, como instrumento de mitigação da tão frágil legislação processual trabalhista, que antes se valia

deste, subsidiariamente, hoje, infelizmente, o utiliza em pé de igualdade com o próprio processo do trabalho.

Infelizmente a crise não se limita a esfera processual, ela foi mais devastadora no direito material, com a supressão de direitos e limitação de outros numa flexibilização de institutos que tem gerado um terror psicológico, e desestimulado a luta do proletário pela certeza de se concretizar a incerteza material pautada também na insegurança jurídica.

Com essas inovações os atores da trama trabalhista têm encarado as suas atribuições de maneira muito diferenciada, muito vantajosa para os empregadores, e ainda mais descomunal para os empregados, aumentando assim ainda mais o abismo entre capital e trabalho. Do ponto de vista normativo, a reforma trabalhista afronta a Constituição Federal em diversos pontos, pois não tem embasamento jurídico para sua plena eficácia no ordenamento jurídico pátrio, até porque, detêm vários aspectos inconstitucionais que não foram saneados pelo Supremo Tribunal Federal.

A mudança no que tange a flexibilização da hierarquia das normas trabalhistas se moldava pela segurança jurídica no sentido da valorização dos princípios e regras que prestigiavam o trabalhador, hoje estão mitigadas ao ponto da negociação ser nos moldes de uma relação de paridade e igualdade entre empregador e empregado, não se limitando os excessos do abuso empresarial nas negociações individuais e coletivas pelo direito positivado, dessa forma, as convenções e acordos coletivos são fragilizados através do negociado sobre o legislado.

O cenário é bastante desanimador no sentido de violar garantias constitucionais como o livre acesso ao Poder Judiciário, pagamento de honorários sucumbenciais pelos reclamantes, enfraquecimento dos sindicatos, tanto na limitação da sua atuação com na erradicação do imposto sindical responsável por boa parte do seu custeio. Sobretudo é um fenômeno atrelado à globalização, inspirados na lógica neoliberal que se instrumentaliza das normas coletivas para mitigar os direitos trabalhistas, precarizando a relação capital trabalho, e em sintonia com o aspecto cultural, como o caso do Brasil, se tornando mais perigosa em países que tem enormes desigualdades sociais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Acessado em 01/07/2021 < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

BRASIL. Lei Nº 10.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Acessado em 01/07/2021 < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>

BRASIL. **Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988**. Acessado em 01/07/2021 < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 16 ed., São Paulo, Saraiva 2018.

_____. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6 ed., São Paulo, Método, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista - entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OIT. Convenção nº 87. **Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acessado em 01/07/2021

OIT. Convenção nº 98. **Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm Acessado em 01/07/2021

OIT. Convenção nº 151. **Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública**

Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236160/lang--pt/index.htm> Acessado em 01/07/2021

OIT. Convenção nº 154. **Fomento à Negociação Coletiva**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm> Acessado em 01/07/2021

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ARE 1018459 - **Recurso Extraordinário com Agravo**. 2017. Acessado em 01/07/2021
<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoDetalhe.asp?incidente=5112803>

_____. Súmula 277. **Sentença Normativa, Convenção ou Acordo Coletivos. Vigência. Repercussão Nos Contratos de Trabalho**. 2009.

VIVEIROS, Luciano. **CLT Comentada Pela Reforma Trabalhista**. Belo Horizonte. Fórum. 2018.