

**ENTRE LIBERDADE E REPRESENTATIVIDADE: BREVES CONSIDERAÇÕES  
SOBRE A LEI N. 13.467/2017, A PROPOSTA DE AUTONOMIA DO NEGOCIADO  
SOBRE O LEGISLADO E O PAPEL DO JUDICIÁRIO NA ANÁLISE DOS  
ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS**

**BETWEEN FREEDOM AND REPRESENTATIVENESS: BRIEF CONSIDERATIONS  
ON THE 13.467/2017 LAW**

Lays Caceres Bento da Silva<sup>1</sup>

**RESUMO**

A recém-publicada Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, também chamada de reforma trabalhista, tem por objetivo promover alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/43) e na Lei nº 6.019/74, que dispõe sobre o sistema de trabalho temporário.

O referido texto, que promete maior adequação à realidade econômica brasileira e redução das matérias levadas ao judiciário, vem sofrendo críticas dos mais diversos setores, incluindo os sindicatos, o Ministério Público do Trabalho e o próprio judiciário trabalhista.

Nesse contexto, pretende-se tecer breves considerações acerca do texto legal que está sendo colocado em prática em novembro de 2017, mais especificamente quanto à proposta de prevalência do negociado sobre o legislado (com previsão nos artigos 611-A e 611-B) analisada em conjunto com a proposta do artigo 8º, parágrafo 3º, que, em tese, restringe a competência do judiciário na análise das condições de validade da norma coletiva.

**PALAVRAS-CHAVE:** Reforma Trabalhista; Lei n. 13.467/2017; Norma coletiva.

**ABSTRACT**

The Law nº 13.467/2017, also referred as the labor reform, aims to modify both the current Labor Act (Decree-Law nº 5.452/1943) and the Law nº 6.019/1974, which regulates the temporary work system.

This proposal, which promises to be better adapted to the Brazilian economic reality and to reduce the number of labor legal disputes, has been criticized by a wide range of social sectors, including Unions, the Labor Prosecutor's Office and the judiciary.

In this context, this article intends to carry out a brief review about the recently approved law, starting its effects in November, focusing specifically on the constitutional questions around the autonomy of collective agreements (over the Law) (articles 611-A, 611-B and 8º, §3º of Law nº 13.467/2017).

**KEYWORDS:** Labor Reform; Draft Bill nº 6.787/2016; Collective agreements.

---

<sup>1</sup> Advogada. Graduada em Direito pela Universidade de Brasília. Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho vem sendo alvo de severas críticas, principalmente em razão das consequências associadas ao seu contorno protecionista. Aliado ao argumento do alto custo e do nível elevado de judicialização das relações de trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43) também sofre reprimenda tendo em vista tratar-se de texto legal aprovado ainda na década de 40, mostrando-se, ao menos em teoria, desconectada da conjuntura econômica atual<sup>2</sup>.

Justamente nesse contexto foi apresentado, em 23 de dezembro de 2016, o Projeto de Lei n. 6.787 que culminou, pouquíssimo tempo depois, na aprovação da Lei n. 13.467/2017<sup>3</sup>, propondo alterações à CLT e à Lei n. 6.019/74, que dispõe sobre o sistema de trabalho temporário.

O compilado recebeu a alcunha de “reforma trabalhista” e representa, para seus defensores, a tão aguardada modernização do direito do trabalho, no sentido de adequá-lo à realidade das empresas.

No entanto, a reforma também vem sofrendo duras críticas, algumas das quais serão expostas ao longo do texto. Além da ausência de diálogo entre os principais setores interessados, alega-se que o texto aprovado conta com diversas falhas, não estando apto a atender às finalidades pretendidas, ao menos não da forma como colocadas na exposição de motivos do Projeto de Lei e do parecer emitido pela Comissão Especial da Câmara dos Deputados<sup>4</sup> (GARCIA, 2017c, p. 1).

Tendo em conta o presente contexto, a intenção desse artigo é analisar brevemente as condições de aplicação da recém-aprovada Lei n. 13.467/2017. Dada à extensão do texto publicado e a diversidade de temas tratados<sup>5</sup>, será feita restrição em relação aos pontos mais severamente criticados.

Sendo assim, o objetivo do presente estudo é tecer comentários sobre a previsão da reforma trabalhista em relação à proposta de autonomia do negociado sobre o legislado, com as bases fixadas nos artigos 611-A e 611-B da Lei 13.467/2017, principalmente no que tange

---

<sup>2</sup> Vide exposição de motivos do PL 6.787/2016, p. 7.

<sup>3</sup> BRASIL. Lei n. 13.467/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em 10 out.2017.

<sup>4</sup> Vide parecer do substitutivo ao PL 6.787/2016, apresentado pela Comissão Especial em 24/04/2017.

<sup>5</sup> A Lei n. 13.467/2017 modifica, ao todo, mais de duzentos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho.

à restrição da atuação do judiciário na análise da validade dos acordos e convenções coletivas de trabalho, conforme previsão explícita do parágrafo 3º do artigo 8º do mesmo diploma.

Mesmo diante dos poucos documentos oficiais produzidos a respeito, é importante trazer o assunto para discussão, tendo em vista tratar-se de questão de grande repercussão e que afeta, diretamente, a vida de toda a população economicamente ativa.

De início, serão feitas algumas considerações sobre o contexto de aprovação da Lei n. 13.467/2017, tais como suas fases de tramitação desde a propositura do Projeto de Lei n. 6.787/2016 e controvérsias, notadamente quanto à velocidade de sua análise em comparação aos demais projetos no Brasil.

Após, parte-se ao exame mais detalhado dos artigos objeto de discussão no presente estudo (arts. 8º, §3º, 611-A e 611-B, todos da Lei n. 13.467/2017), traçando-se paralelos entre as alterações propostas e como as matérias encontram-se regulamentadas atualmente.

Em seguida, tendo em vista que a norma estudada trata de aspectos concernentes à negociação coletiva, incluem-se breves considerações acerca dos sindicatos no Brasil, tecendo-se algumas críticas relacionadas à sua falta de representatividade.

Por fim, a partir de todas as conclusões apresentadas sobre as modificações propostas atinentes à prevalência do negociado sobre o legislado, bem como sobre a questão da representatividade sindical, parte-se à análise crítica da Reforma Trabalhista em relação a esses pontos, onde se pretende explorar, ainda que brevemente, as condições do texto aprovado, bem como sua (ausência de) viabilidade, ao menos em termos jurídicos.

## **CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A LEI N. 13.467/2017**

A maior parte das propostas de reforma trabalhista expostas no decorrer dos anos, para ganhar aceitação política, apresenta como justificativa a necessidade de atualização da norma frente à nova realidade social (GARCIA, 2017a, p. 1).

Foi nesse contexto que, em 23 de dezembro de 2016, apresentou-se o Projeto de Lei n. 6787, que propõe alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/43) e à Lei n. 6.019/74, que dispõe sobre o sistema de trabalho temporário.

O projeto surgiu com a proposta de adequar as normas de Direito do Trabalho à realidade brasileira globalizada através, principalmente, da valorização da negociação coletiva

entre trabalhadores e empregadores, repetindo uma tendência internacional praticada por países como os Estados Unidos, bem como diversos outros da União Europeia<sup>6</sup>.

Nesse sentido, traz-se à tona o argumento de que o tratamento dado ao Direito Coletivo do Trabalho no Brasil revestiu-se de protecionismo exacerbado, diante do qual é formada inevitável disparidade entre o poder empresarial e o judiciário. Cita-se, diante desse contexto, a situação de insegurança jurídica que, segundo os defensores do projeto, é provocada pelo alto grau de demandas do Judiciário questionando a autonomia do empregador diante dos acordos e convenções coletivas<sup>7</sup>.

Além da grande insatisfação demonstrada sobre as tendências atuais do direito coletivo, o Projeto de Lei n. 6.787/2016 trouxe outras modificações sobre o regime de emprego que teriam por objetivo estimular o crescimento econômico empresarial e, com isso, gerar empregos.

Ademais, considerando que o propósito maior das propostas trazidas pelos subscritores do projeto é a redução do número de Reclamações Trabalhistas levadas a cabo no âmbito do Poder Judiciário, busca-se a criação de mecanismos que facilitem o diálogo entre empregador e empregado ainda no curso do contrato de trabalho<sup>8</sup>.

O projeto inicialmente apresentado era bastante tímido, apresentando poucas modificações em números absolutos. No entanto, seguindo a mesma linha teórica, foi apresentado, em 12 de abril de 2017, texto substitutivo substancialmente maior<sup>9</sup>. Esse último, aliás, foi aprovado praticamente sem modificações.

A partir da apresentação da segunda proposta, a tramitação do PL n. 6.787/2017 foi bastante rápida na Câmara dos Deputados. Menos de um mês depois, em 26 de abril de 2017, a Comissão Especial designada para avaliação apresentou parecer, que concluiu pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do Projeto de Lei. No mesmo dia, a matéria foi aprovada e encaminhada ao Senado Federal.

---

<sup>6</sup> Vide exposição de motivos do PL 6.787/2016, p. 8.

<sup>7</sup> Vide exposição de motivos do PL 6.787/2016, p. 7.

<sup>8</sup> Nesse sentido, segue colocação da exposição de motivos do PL 6.787/2016: “No Brasil temos um nível elevado de judicialização das relações de trabalho, o que é retratado pela quantidade de ações trabalhistas que anualmente dão entrada na Justiça do Trabalho. Na grande maioria das ações trabalhistas a demanda reside no pagamento de verbas rescisórias. A falta de canais institucionais de diálogo nas empresas que promovam o entendimento faz com que o trabalhador só venha a reivindicar os seus direitos após o término do contrato de trabalho. Com isso, problemas que poderiam ser facilmente resolvidos no curso do contrato de trabalho vão se acumulando, para serem discutidos apenas ao término do vínculo empregatício, na Justiça do Trabalho.”

<sup>9</sup> Andamento disponível no site: <  
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em 30 mar.2017.

O trâmite também foi bastante acelerado naquela Casa. O Projeto de Lei vindo da Câmara foi renumerado como PLC n. 38/2017 e, em 11 de julho de 2017, já havia conseguido aprovação da maioria dos membros do Senado<sup>10</sup>.

Sendo assim, depois de sancionada pelo Presidente da República, a Lei n. 13.467/2017 foi publicada em 14 de julho de 2017, com *vacatio legis* prevista de cento e vinte dias.

A velocidade de tramitação do projeto, bem como a quase ausência de negociação entre o Governo Federal e a classe obreira gerou uma onda de descontentamento, inclusive das centrais sindicais, tais como a CUT e a Força Sindical (VILELA, 2017, p. 2).

A esse respeito, a principal crítica refere-se à ausência de diálogo entre os principais setores interessados, tais como os sindicatos patronais e obreiros, assim como os próprios trabalhadores afetados pela reforma. Quando enviada ao Congresso Nacional no final do ano passado, o governo pediu urgência na análise e na tramitação da proposta. Após a repercussão negativa noticiada pela mídia, o pedido foi retirado, mas substituído pela criação da Comissão Especial que analisou o tema, o que manteve o ritmo acelerado de tramitação, já que o projeto não precisou passar por outras comissões na Câmara. (VILELA, 2017, p. 2)

As discussões acerca da lei da reforma trabalhista surgem no contexto de uma das maiores taxas de desemprego da história do Brasil. Em novembro de 2016, as estatísticas apontavam números que chegavam a 11,9%, cerca de 12,1 milhões de brasileiros em busca de trabalho. (DANA, 2017, p. 2)

A proposta foi apresentada de forma a desburocratizar a legislação trabalhista. Isso porque, segundo os defensores da reforma, seria esse o caminho para estimular as empresas a contratarem mais mão de obra e, com isso, gerar emprego.

No entanto, tal como se verá, à lógica dos defensores da Lei n. 13.467/2017 devem ser acrescentadas algumas considerações igualmente importantes, sob pena de ser propagada visão míope acerca da reforma trabalhista, condenada ao fracasso antes mesmo de seu início.

Em razão da extensão do tema, o foco do presente artigo será em relação à parte da proposta que visa a garantir, de forma supostamente inovadora, a primazia do negociado sobre o legislado, considerando, ainda, as novas previsões sobre a competência da Justiça do Trabalho para analisar a validade dos acordos e das convenções coletivas.

---

<sup>10</sup> Andamento disponível no site: < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em 10 out. 2017.

## A LEI N. 13.467/2017. VALORIZAÇÃO E SUPREMACIA DA NORMA COLETIVA

Entre as propostas de modificação da CLT, destaca-se a ideia de valorização do negociado sobre o legislado, atrelada à redução do âmbito de atuação da Justiça do Trabalho no que diz respeito à análise dos requisitos de validade das cláusulas firmadas. Importa observar, para dar início aos estudos, a íntegra dos referidos artigos:

Art. 8º [...]

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

[...]

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

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

§ 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.

§ 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.

§ 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 instrumento coletivo.

§ 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.

§ 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.

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

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

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.”

Como se vê, a lógica central que une os três artigos oportunamente transcritos é a ideia da valorização do negociado em face da lei, balizada pelo princípio da intervenção mínima da autonomia da vontade coletiva. A preocupação reside, claro, na intenção do legislador ao aprovar os referidos dispositivos da forma como escritos.

Nota-se que a Constituição Federal, no inciso XXVI do artigo 7º, já prevê a valorização e efetiva aplicação do quanto negociado entre sindicatos e empresas, desde que, claro, os dispositivos acordados não reduzam direitos e garantias já assegurados em lei aos trabalhadores (GARCIA, 2017b, p. 1).

Nesse sentido, destaca-se que a efetiva prevalência dos acordos e convenções coletivas de trabalho em relação às leis está condicionada a uma série de requisitos. Atualmente, o entendimento majoritário do Tribunal Superior do Trabalho milita no sentido de que seria necessário verificar, inicialmente, que as negociações não poderiam tratar de direitos absolutamente indisponíveis. Em segundo lugar, eventual restrição de direitos deve vir acompanhada de compensação benéfica no mesmo instrumento coletivo, ainda que não seja consignado na forma de compensação explícita, desde que a norma, de forma geral, se mostre mais benéfica ao obreiro (DELGADO, 2013, p. 1.359-1.360).

Ao seguir as regras acima especificadas, constata-se que a regra geral de que dispositivos acordados não se prestam a reduzir direitos é mantida, trazendo equilíbrio às relações de trabalho e adequação às regras constitucionalmente previstas.

No entanto, a forma como estão redigidos os artigos 8º, §3º, 611-A e 611-B da Lei 13.467/2017 traz certa insegurança jurídica no que diz respeito às regras já consolidadas de aplicação das normas coletivas em face das leis.

A interpretação que se dá ao *caput* do artigo 611-A ao mencionar que os acordos e convenções coletivas “*têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre [...]*” é a de que, em relação aos temas citados nos incisos do referido dispositivo, os acordos e convenções coletivas de trabalho terão preferência em relação àquilo já disposto em lei, independentemente de seu conteúdo. Mais além, o uso da expressão “entre outros” dá a entender, ainda, que o rol de quinze incisos é meramente exemplificativo.

Essa ideia se fortalece com o *caput* do artigo 611-B, ao estabelecer que constituem objeto ilícito de transação “*exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos [...]*”. Ou seja, tudo aquilo que não esteja enumerado entre o rol taxativo do dispositivo poderia, ao menos em tese, ser objeto de transação.

Essa interpretação, apesar de não estar integralmente em conformidade com as regras atuais de aplicação dos acordos e convenções coletivas, é a que faria sentido entre as intenções do legislador. Isso porque, caso assim não fosse, a proposta de inclusão dos artigos não faria qualquer sentido, tendo em vista que a Constituição Federal já prevê a aplicação de norma coletiva ao Direito do Trabalho.

O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva se evidencia ainda mais ao se observar o teor do parágrafo terceiro do artigo 8º e a sua aplicabilidade expressa ao artigo 611-A, conforme previsto em seu parágrafo primeiro. Trata-se de tentativa deliberada do legislador de reduzir o escopo de atuação da Justiça do Trabalho (GARCIA, 2017d, p.2).

Nesse sentido, especifica que a justiça especializada, no ato de análise dos acordos e convenções coletivas de trabalho, deverá balizar sua atuação no princípio da mínima intervenção, observando, no que for possível, os requisitos de validade do negócio jurídico previstos no art. 104 do Código Civil, quais sejam: capacidade do agente; licitude do objeto; e forma prescrita ou não defesa em lei (DIDIER, 2016, p. 388-389).

A preocupação se agrava ao observar que, do rol previsto no artigo 611-A, constam uma série de direitos que, no entendimento atual, são considerados irrenunciáveis, tais como a prorrogação da jornada em ambientes insalubres sem a prévia autorização da autoridade competente do Ministério do Trabalho (inciso XIII em contrapartida ao artigo 60 da CLT<sup>11</sup> que, por sinal, não sofreu qualquer alteração).

---

<sup>11</sup> Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por

A tendência de precarização dos direitos trabalhistas se evidencia, ainda, diante da interpretação dos dispositivos estudados em conjunto com o artigo 620, também da Lei 13.467/2017. Cuida-se, na verdade, de determinação expressa de prevalência dos acordos coletivos em relação às convenções coletivas, extirpando do Direito do Trabalho a aplicação da teoria do conglobamento nas hipóteses de conflito entre normas coletivas, em clara violação ao princípio da norma mais favorável (GARCIA, 2017c, p. 2).

Nota-se que há certa preferência, no artigo 611-A, pelos temas atinentes à jornada de trabalho. Dos quinze incisos, seis dizem respeito a essa questão, incluindo intervalo intrajornada, modalidade de registro de ponto e banco de horas.

Essa tendência, ressalta-se, é notadamente contraditória em relação ao artigo 611-B. Isso porque o inciso XVII do referido artigo prevê que não serão objeto de negociação as normas atinentes à saúde, segurança e higiene do trabalhador, o que, segundo doutrina e jurisprudência majoritárias, incluiria dispositivos que dizem respeito à jornada de trabalho (DELGADO, 2013, p. 877-878). No entanto, o parágrafo único explicita que as *“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”*.

Ao que parece, a reforma trabalhista busca, de todas as formas, garantir ao empregador as condições necessárias à “legítima” precarização dos direitos trabalhistas.

## **DA REPRESENTATIVIDADE SINDICAL NO BRASIL**

À parte das questões legais e constitucionais que envolvem os tópicos acima especificados, que serão abordados em momento posterior, a efetividade da reforma depende, também, da existência de sindicatos bem aparelhados para defenderem os interesses trabalhistas.

Isso porque, a partir do momento em que se determina a prevalência deliberada das normas coletivas, o resultado dessa nova lei só poderá ser positivo se estivermos diante de sindicatos representativos, o que, via de regra, não é o caso no Brasil, conforme se comprovará dos dados apresentados ao longo da presente seção.

A normatização da área sindical, no Brasil, remonta à Era Vargas. O Decreto n. 19.770/31, instituiu sindicato único, não obrigatório e submetido ao reconhecimento do

---

intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Estado. Passado o interregno da Constituição de 1934, foi consolidado modelo sindical corporativista com a Carta de 1937 e com o Decreto 1.402/39 (DELGADO, 2013, p. 1.396).

A Constituição de 1988, em que pese tenha inaugurado contexto jurídico inovador no sentido de promover a liberdade e autonomia sindicais, manteve algumas estruturas corporativistas do antigo sistema, tais como: contribuição sindical obrigatória; representação corporativa no Poder Judiciário; poder normativo da Justiça do Trabalho; unicidade sindical (DELGADO, 2013, p. 1.399).

Essas nuances autoritárias mantidas contradizem-se com as tendências democráticas da Constituição vigente, criando uma estrutura que permite o enfraquecimento dos sindicatos, contribuindo para sua pulverização. Nesse sentido, de acordo com Mauricio Godinho Delgado (2013):

Esses mecanismos autoritários preservados pela Constituição de 1988 atuam frontalmente sobre a estrutura e dinâmica sindicais, inviabilizando a construção de um padrão democrático de gestão coletiva e sindical no Brasil. Na verdade, o acoplamento de figuras jurídicas corporativistas a um universo de regras e princípios democráticos tem produzido efeitos perversos no mundo sindical do país.

De um lado, tem permitido o próprio enfraquecimento dos sindicatos, através de sua pulverização organizativa, com a frequente subdivisão das tradicionais categorias profissionais. De outro lado, tem posicionado um cenário de negociações coletivas às vezes extremamente danosas aos trabalhadores, em vista da falta de efetiva representatividade dessas entidades enfraquecidas. (DELGADO, 2013, p. 1402).

Da mesma forma, o Comitê de Liberdade Sindical da Administração da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no verbete n. 314, expressa entendimento no sentido de que os modelos de unicidade e contribuição obrigatória para os sindicatos, adotados no Brasil, violam a liberdade sindical e comprometem a livre negociação (MPT, 2017, p. 8).

A forma em que os sindicatos brasileiros estão organizados atualmente compromete a representação efetiva dos trabalhadores e, também, dos empregadores. Uma das principais razões para que isso aconteça é a unicidade sindical. Isso porque a impossibilidade de criação de mais de um sindicato por base territorial acaba por impedir que as classes obreiras e empresárias criem entidades da forma que acharem convenientes, o que, inevitavelmente, contribui para uma crise de representatividade (MPT, 2017, p. 7).

Essa constatação se confirma mediante estudo recente realizado pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), no qual se apontou a incapacidade de parcela expressiva dos

sindicatos não ser capaz de celebrar negociações coletivas que expressem efetivamente o interesse de seus representados (MPT, 2017, p. 8).

Nesse sentido, pesquisa realizada pelo IBGE (censo 2001/2002) revelou que metade dos sindicatos brasileiros nunca participou de qualquer negociação coletiva e sobrevivem, essencialmente, das contribuições obrigatórias (IBGE, 2003, p. 38). A crise de representatividade alcança números ainda mais alarmantes, tendo baixado para 46%, em 2014, os sindicatos que efetivamente participam e defendem os interesses dos empregados beneficiários da categoria (KALIL, 2017b, p. 11).

Ainda a esse respeito, relata o Ministério Público do Trabalho (MPT), em Nota Técnica elaborada ainda quando em discussão o projeto de lei da reforma trabalhista (PL n. 6.787/2016), que o órgão vivencia, diariamente, a prática de atos antissindicais (MPT, 2017, p. 7). A título de exemplo:

“Muitos outros exemplos podem ser listados, relacionados a entidades sindicais que, na verdade, são controladas por verdadeiros grupos criminosos, mostrando-se impotentes os trabalhadores para afastá-los do controle, pois sequer são admitidos como filiados, ou apela-se para estratégias de modo a garantir que as eleições corram sempre com uma única chapa.

Não por acaso, há sindicatos que representam categorias com milhares ou mesmo dezenas de milhares de trabalhadores, mas que possuem menos de 100 trabalhadores filiados, com direito a voto nas eleições. As assembleias em tais sindicatos, nas quais são decididas as principais providências, inclusive a aceitação ou não dos termos de um acordo ou convenção, são tomadas com a presença de número irrisório de filiados, com frequência apenas dos membros da própria diretoria.

Também preocupante se mostra a ausência de democracia interna e a eternização dos mesmos grupos no controle de boa parte dos sindicatos. De acordo com reportagem do jornal O Globo, com base em dados repassados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, 8,5 mil dirigentes de sindicatos encontram-se há mais de dez anos ininterruptos no poder”. (MPT, 2017, p. 10)

Nesse sentido, permitir a prevalência “cega” da negociação coletiva em relação ao já disposto e consolidado em lei significa, na verdade, estímulo à corrupção nas relações coletivas de trabalho, principalmente em relação às categorias em que não se fazem presentes sindicatos representativos (MPT, 2017, p. 10-11).

Desse modo, nota-se que o projeto de lei discutido parte de premissa que não se sustenta a respeito da realidade sindical brasileira. Acompanhando essa nova tendência, deveria vir estrutura legal que amparasse efetivamente a conduta dos sindicatos, de forma a compelir que,

das negociações coletivas, saíssem normativas prejudiciais aos trabalhadores (GARCIA, 2017b, p. 3).

Nesse sentido, ressalta-se que, em que pese a extinção da contribuição sindical obrigatória seja um dos objetivos da reforma trabalhista, a referida medida não se mostra suficiente, notadamente considerando todos os pontos levantados acima acerca da unicidade sindical.

Antes de criar medidas com o suposto objetivo de valorizar a negociação coletiva, faz-se necessária a construção de uma estrutura eficiente de combate às práticas antissindiais, bem como adequação do ordenamento jurídico aos princípios de liberdade sindical, o fim do monopólio de representação sindical (MPT, 2017, p. 10-11).

### **ASPECTOS (I)LEGAIS E (IN)CONSTITUCIONAIS DA REFORMA TRABALHISTA**

Apresentados os aspectos objetivos que circundam a Lei n. 13.467/2017 no que concerne à possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado, passa-se ao desenvolvimento de análise crítica em relação a esses pontos, com o objetivo central de examinar, brevemente, a viabilidade do projeto, bem como suas principais vantagens – ou desvantagens.

O primeiro ponto a ser observado decorre, justamente, do quanto desenvolvido no tópico anterior acerca da representação sindical reduzida (ou ausente) no Brasil. Afinal, pensar na aplicação de norma coletiva em detrimento de quaisquer aspectos legais – ou até mesmo constitucionais – requer que os sindicatos responsáveis por sua elaboração sejam minimamente combativos e capazes de defender os interesses dos empregados.

Sabendo, no entanto, não ser esta a realidade brasileira, as perspectivas em relação à aprovação do Projeto de Lei em comento não podem – e nem devem – ser as melhores. Isso porque o único cenário possível diante da realidade apresentada é a iminente institucionalização da precarização das relações de trabalho (MPT, 2017, p. 19).

Ora, conforme exposto acima, o art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal já prevê o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Sua aplicabilidade é limitada apenas na hipótese de haver cláusula que restringe direitos já garantidos em lei ou na própria Constituição, servindo como balizador das condições de emprego.

Dessa forma, a única conclusão possível é a de que o art. 611-A da Lei 13.467/2017 foi elaborado com a intenção de possibilitar a restrição de direitos dos trabalhadores. Isso porque, se fosse diferente, não haveria razão de ser para o artigo inserido na proposta da reforma, porquanto o Direito do Trabalho, da forma como configurado atualmente, já reconhece a validade do quanto pactuado em acordos e convenções coletivas.

Sendo assim, de início, violado o princípio da proteção, que regulamenta e influencia, por sua vez, a construção do Direito Individual do Trabalho como um todo, sendo responsável por atenuar, no plano jurídico, as disparidades inerentes ao contrato de trabalho (DELGADO, 2013, p. 190-191).

Violadas, também, ao contrário do afirmado pelos defensores do projeto, as Convenções n. 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Isso porque, mais do que valorização das negociações coletivas, o órgão preza pela criação de ambiente favorável de trabalho mediante a garantia de direitos, não da sua retirada.

Nesse sentido foram os comentários divulgados, no início de fevereiro, pelo Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas no âmbito da OIT (KALIL, 2017a, p. 2):

[...] o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei.

[...] o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154.

(OIT *apud* KALIL, 2017a, p.2.)

Essa conclusão, ressalta-se, não trata de escolha ideológica ou doutrinária, mas sim de determinação decorrente dos princípios fundantes do sistema jurídico, inclusive no âmbito internacional. Necessário considerar, nesse sentido, que os direitos trabalhistas, por serem direitos sociais, têm natureza fundamental, não admitindo retrocessos (GARCIA, 2017e, p. 12).

É inadmissível pensar, nesse sentido, que sindicatos sem a efetiva representatividade esteja em reais condições de dispor sobre condições de trabalho em patamar inferior ao mínimo legal (GARCIA, 2017b, p. 2).

Antes de se propor a prevalência dos acordos e convenções coletivas sobre o disposto em Lei, necessário instituir de forma efetiva, a liberdade sindical, que envolve diversos patamares e dimensões, dentro os quais estão a associação, a filiação, a administração, entre outros (GARCIA, 2017b, p. 3).

Não se pretende afirmar, aqui, que a Lei n. 13.467/2017 não tenha aspectos positivos que mereçam relevo. No entanto, as propostas adequadas não podem servir como “maquiagem” às falhas estruturantes de determinados aspectos da reforma.

Importante ressaltar, nesse sentido, que as questões relativas à jornada de trabalho, tais como o intervalo intrajornada, constituem normas atinentes à saúde e à segurança do empregado. Estudos realizados nessa área, inclusive, demonstraram que a quantidade de horas ininterruptas trabalhadas pode estar relacionada à periculosidade do ambiente (DELGADO, 2013, p. 963).

Sendo assim, nota-se que essas normas não podem estar à disposição para fins meramente econômicos, mormente porquanto ultrapassam essa natureza, tendo caráter de norma de saúde pública e constitucionalmente assegurada no inciso XXII do art. 7º (DELGADO, 2013, p. 963).

Verifica-se, a esse respeito, que as justificativas utilizadas pelos defensores da reforma no sentido de que a mudança seria necessária de forma a adequar o Direito do Trabalho à realidade econômica não justifica as alterações realizadas na lei.

Isso porque, tal como se observa, estão sendo feitas modificações que possibilitam reduzir direitos que remontam diretamente à saúde e à segurança obreira, questões que ultrapassam o viés meramente econômico.

Aliás, sobre essa questão, necessário desconstruir a ideia de que, para crescer economicamente, a empresa deve, necessariamente, restringir direitos. Nesse sentido, em audiência pública realizada na Câmara no dia 13 de março de 2017, a Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, do Tribunal Superior do Trabalho, lembrou que a CLT já foi intensamente modificada, em cerca de 75% do seu texto original, sem que, para tanto, fosse necessário excluir direitos básicos dos empregados (RBA, 2017, p. 1).

Segundo dados de recente estudo lançado pela OIT – “Emprego mundial e perspectivas sociais de 2015: a natureza cambiante do trabalho” – concluiu-se que a redução de direitos trabalhistas, na verdade, não estimula a criação de empregos, muito menos é capaz de reduzir a taxa de desemprego (MPT, 2017, p. 19).

Isso porque, em que pese os gastos com os empregados tornem-se substancialmente menores, as empresas acabam sofrendo as consequências da precarização das condições de trabalho com a queda na movimentação da economia, em razão da redução do poder aquisitivo da população (GARCIA, 2017e, p. 13).

Sendo assim, os defensores da proposta partem da premissa de que a possível redução da taxa de desemprego serve a justificar a precarização de direitos, acabaram por colocar em pauta medida que se mostra contraditória em seus próprios termos, já que não serve aos propósitos colocados como meta (GARCIA, 2017e, p. 13).

Além disso, constata-se que qualquer previsão no sentido de reduzir o patamar de direitos classificados como sociais (assim como o trabalhista) contraria a essência do Estado Democrático de Direito, com estrutura prevista nos artigos 1º e 3º da Constituição Federal (GARCIA, 2017e, p. 12).

Ainda, propor que a Justiça do Trabalho não analise o conteúdo dos acordos e convenções coletivas de trabalho é o mesmo que afastar o exercício da jurisdição, violando princípio contido no artigo 5º, XXXV da Constituição Federal (MPT, 2017, p. 14).

É necessário ter em mente que o exercício da autonomia não pode servir de justificativa à violação de direitos e garantias trabalhistas. Nesse sentido, o artigo 8.1 da Convenção n. 87 da OIT, ao tratar da liberdade sindical, dispõe que, para o correto exercício desta, os empregados e empregadores deverão respeitar a lei (MPT, 2017, p. 14).

Aliás, nesse espeque, ressalta-se que existe corrente defendendo que, na verdade, a inclusão do §3º do artigo 8º da CLT não poderia representar, na prática, nenhuma alteração substancial aos mecanismos de análise de validade das cláusulas coletivas que vigora atualmente.

Isso porque, considerar que um dos elementos essenciais do negócio jurídico é a licitude do objeto (DIDIER, 2016, p. 388-389) significa dizer, também, que as convenções e acordos coletivos de trabalho poderão ser analisados em seu mérito e, em contrapartida, deverão estar em conformidade com os preceitos constitucionais e legais (GARCIA, 2017d, p. 2).

Nesse sentido, reconhece-se o importante papel dos magistrados da justiça especializada, ao menos nessa fase inicial de aplicação da Lei n. 13.467/2017. Afinal, longe de serem meros reprodutores do texto legal, os juízes, utilizando de sua independência técnica e institucional, deverão fazer cumprir a Constituição, seja mediante controle difuso, controle

de convencionalidade, ou mesmo no uso dos mecanismos de interpretação disponíveis (FELICIANO, 2017, p. 6).

A esse respeito, a ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) promoveu, em 10 de novembro de 2017, a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, reunindo magistrados e estudiosos do Direito do Trabalho com o objetivo de debater aspectos relevantes sobre a interpretação e a aplicação a Lei n. 13.467/2017 (TEIXEIRA, 2017, p. 1).

Na oportunidade, um dos enunciados aprovados aponta como conduta autoritária e antirrepublicana qualquer pressão no sentido de interpretar a nova lei de forma puramente literal (TEIXEIRA, 2017, p. 1-2).

## **CONCLUSÕES**

O Direito do Trabalho é, se analisado em seu contexto de criação, modelo jurídico responsável por minimizar a incidência de injustiças sociais, devendo sempre ser olhado a partir dessa perspectiva (MONTEIRO, 2017, p. 115). Entretanto, o texto aprovado da reforma trabalhista institui marco regulatório altamente favorável às empresas, o que acaba por inverter a lógica inicial de criação da legislação trabalhista no Brasil (DIEESE, 2017, p. 7). Nesse sentido, expõe Souto Maior (2017):

O que resta bastante claro é que o Parecer foi escrito e pensado considerando, unicamente, o interesse que já se tornou um clássico das relações de trabalho no Brasil, que é o de explorar o trabalho dentro de padrões que afastam, por completo, a mínima incidência do projeto de Estado Social Democrático fixado na Constituição de 1988, a qual, por isso mesmo, além da “velha CLT”, resta sob grave ameaça. Não há, concretamente não há, nenhum dispositivo do Substitutivo, que acompanha o Parecer (Retório) da “reforma”, que expresse a tentativa de ao menos minimizar as angústias vividas pelos trabalhadores no ambiente de trabalho ou de melhorar a condição social destes, o que revela a total parcialidade e, conseqüentemente, legitimidade da proposta (SOUTO MAIOR, 2017, p. 26).

Sob o pretexto de desconexão do texto da CLT com a realidade do mercado de trabalho moderno, a Lei 13.467/2017 propõe, a partir da ótica da livre negociação e da redução de custos, alteração em cerca de duzentos artigos do corpo normativo trabalhista, tudo isso em tempo recorde de tramitação na Câmara e no Senado e quase sem participação popular e dos setores interessados (MONTEIRO, 2017, p. 106).

A Consolidação das Leis do Trabalho, em que pese seja alvo de críticas por estar supostamente desatualizada, não pode ser alvo de modificações superficiais e que tenham como consequência a precarização de direitos, sob pena de restar maculada a sua finalidade primordial.

Afinal, o Direito do Trabalho tem por função primordial garantir patamares mínimos de dignidade, justiça social e condições de vida, impedindo que o caminho natural do sistema capitalista termine por fixar exigências que levariam à exploração excessiva do trabalho humano, violando os direitos à liberdade e à justiça (GARCIA, 2013, p. 44).

O Direito do Trabalho deveria ser pensado como um organismo vivo e coeso, integrado e programado para o alcance do progresso. No entanto, a Lei n. 13.467/2017, ao inverter a lógica principiológica que reveste as leis trabalhistas no Brasil, acabou por equiparar-se “à história de Frankenstein de Mary Shelley, na medida em que transformará o Direito do Trabalho numa monstruosidade jurídica sem precedentes” (MONTEIRO, 2017, p. 132).

Nesse sentido, necessário reconhecer a importância do papel da Justiça do Trabalho nesse período de insegurança que se forma, a eles cabendo o papel de aplicação e interpretação das normas, em atividade que nada tem a ver com “rebeldia” ou “recusa de aplicação do texto da lei” (FELICIANO, 2017, p. 7).

Ao que parece, a reforma trabalhista busca, de todas as formas, garantir ao empregador as condições necessárias à “legítima” precarização dos direitos trabalhistas. No que depender do correto exercício de aplicação das leis em conformidade com o texto Constitucional, não obterá sucesso.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 30 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 30 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Código Civil**. Brasília, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 30 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 13.467/2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em 10 out.2017.

\_\_\_\_\_. Congresso Nacional. **Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo**. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=PRL+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=PRL+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016)>. Acesso em 10 out.2017.

\_\_\_\_\_. **Exposição de Motivos (EM) n. 00036**, de 22 de dezembro de 2016. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=014C88FD5E68AD2197787E29F86935EB.proposicoesWebExterno2?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=014C88FD5E68AD2197787E29F86935EB.proposicoesWebExterno2?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016)>. Acesso em 27 fev.2017. 9 p.

DANA, Samy. **Como resolver os impasses sobre a reforma trabalhista**. G1. São Paulo, 24 fev. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/blog/samy-dana/post/como-resolver-os-impasses-sobre-reforma-trabalhista.html>>. Acesso em: 27 fev. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2013. 1504 p.

DIDIER, Fredie. **Curso de Direito Processual Civil: Introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento**. Salvador: Jus Podivm, 2016. 799 p.

DIEESE. Reforma Trabalhista: Riscos e perdas impostos pelo PL 6.787/2016 aos trabalhadores e ao movimento sindical. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2017/reformaTrabalhistaSintese.pdf>>;. Acesso em: 10 out.2017. 8 p.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Como os juízes tratarão a reforma trabalhista?** Jota, 06 de outubro de 2017. Disponível em: <<https://jota.info/colunas/juizo-de-valor/como-juizes-do-trabalho-tratarao-a-reforma-trabalhista-06102017>>. Acesso em 11 out. 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Tendências da Reforma Trabalhista no sistema capitalista**. Disponível em: <<http://gustavogarcia.adv.br/tendencias-da-reforma-trabalhista-no-sistema-capitalista/>>. Acesso em: 29 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. **70 anos da Consolidação das Leis do Trabalho e reforma trabalhista: o debate sobre a desregulamentação e a flexibilização**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, SP, v. 39, n. 150, p. 51-57, mar./abr. 2013.

\_\_\_\_\_. **Liberdade Sindical e Reforma Trabalhista**. 2017. Disponível em: <<http://gustavogarcia.adv.br/liberdade-sindical-e-reforma-trabalhista/>>. Acesso em 10 out.2017.

\_\_\_\_\_. **Substitutivo da Reforma Trabalhista: Retrocesso Social e Afrenta aos Direitos dos Trabalhadores.** 2017. <<http://gustavogarcia.adv.br/substitutivo-da-reforma-trabalhista-retrocesso-social-e-afrenta-aos-direitos-dos-trabalhadores/>>. Acesso em 10 out.2017.

\_\_\_\_\_. **Reforma Trabalhista restringe aplicação da jurisprudência nos Tribunais.** Conjur, 27 de julho de 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jul-27/gustavo-garcia-reforma-trabalhista-restringe-aplicacao-jurisprudencia>>. Acesso em 11 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Reforma Trabalhista: Com análise do Projeto de Lei 6.787/2016.** Salvador: Juspodivm, 2017.

IBGE, Departamento de População e Indicadores Sociais. **Sindicatos: indicadores sociais 2001.** Rio de Janeiro: IBGE, 2002. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv1416.pdf>> Acesso em: 31 mar.2017. 257p.

KALIL, Renan Bernardi Kalil. **A reforma, o Brasil e a comunidade internacional.** Carta Capital. Publicado em 23 fev.2017. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/02/23/reforma-trabalhista-o-brasil-e-comunidade-internacional/>> Acesso em: 30 mar.2017.

\_\_\_\_\_. **A reforma trabalhista e o direito coletivo do trabalho: a análise institucional do Ministério Público do Trabalho.** Disponível em: <[http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/audiencias-publicas/RENANBERNARDIKALIL\\_CONALIS.pdf](http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/audiencias-publicas/RENANBERNARDIKALIL_CONALIS.pdf)>. Acesso em: 31 mar.2017.

MONTEIRO, Carolina Masotti. **Mary Shelley e a reforma trabalhista: um Frankenstein a brasileira.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 105-134, jul./ago. 2017.

MPT. **Nota Técnica n. 2 – SRI/MPT,** 23 de janeiro de 2017.

RBA. **Ministra do TST diz que reforma trabalhista trará precarização e não empregos.** Rede Brasil Atual. Publicado em 16 mar.2017. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/politica/2017/03/ministra-do-tst-diz-que-reforma-trara-precariizacao-e-nao-empregos>>. Acesso em: 31 mar.2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Sem uma seção especial de justiça para a "reforma trabalhista".** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 182-189, jul./ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **PL 6787/16: sobre um Parecer de leigos para ignorantes; ou de ignorantes para leigos.** Revista OAB RJ. Edição Especial – Reforma Trabalhista. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <<http://revistaeletronica.oabRJ.org.br/?artigo=pl-678716-sobre-um-parecer-de-leigos-para-ignorantes-ou-de-ignorantes-para-leigos>>. Acesso em 09 nov. 2017. 27 p.

TEIXEIRA, Matheus. Juízes aprovam teses contrárias à aplicação da reforma trabalhista. Conjur. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-out-10/juizes-aprovam-teses-contrarias-aplicacao-reforma-trabalhista>>. Acesso em 11 out. 2017.

VILELA, Pedro Rafael. **Reforma trabalhista aumenta jornada e reduz salários**. Brasil de Fato. Brasília, 24 fev. 2017. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2017/02/24/reforma-trabalhista-aumenta-jornada-e-reduz-salarios/>>. Acesso em: 27 fev. 2017.