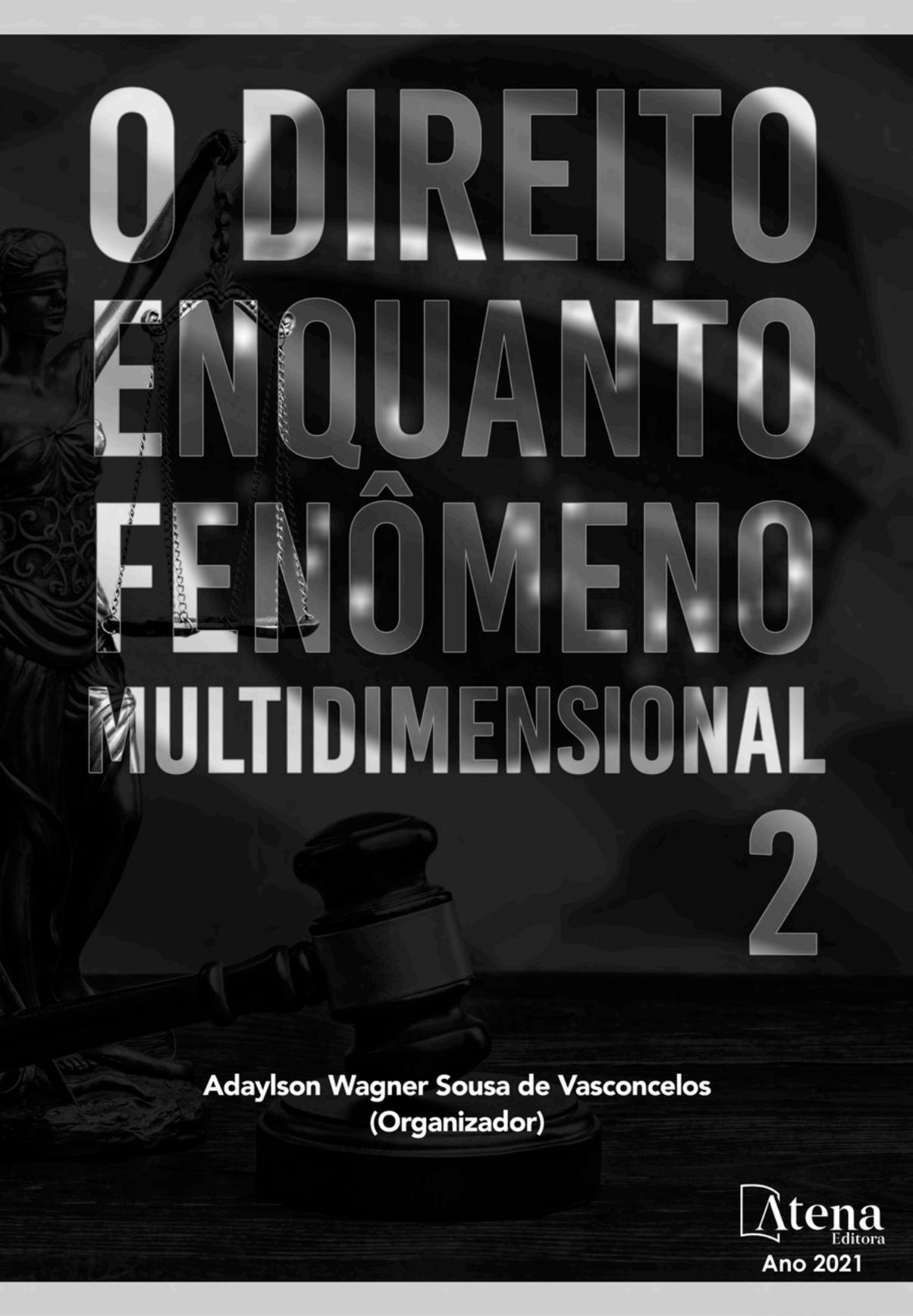


O DIREITO ENQUANTO FENÔMENO MULTIDIMENSIONAL

2

Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos
(Organizador)

Atena
Editora
Ano 2021



O DIREITO ENQUANTO FENÔMENO MULTIDIMENSIONAL

2

Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos
(Organizador)

Atena
Editora
Ano 2021

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Assistentes editoriais

Natalia Oliveira

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

Revisão

Os autores

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2021 Os autores

Copyright da Edição © 2021 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Arinaldo Pereira da Silva – Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Jayme Augusto Peres – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Daniela Reis Joaquim de Freitas – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Elizabeth Cordeiro Fernandes – Faculdade Integrada Medicina
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Fernanda Miguel de Andrade – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Dr. Fernando Mendes – Instituto Politécnico de Coimbra – Escola Superior de Saúde de Coimbra
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Vanessa da Fontoura Custódio Monteiro – Universidade do Vale do Sapucaí
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Welma Emidio da Silva – Universidade Federal Rural de Pernambuco

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Profª Drª Ana Grasielle Dionísio Corrêa – Universidade Presbiteriana Mackenzie
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Cleiseano Emanuel da Silva Paniagua – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Marco Aurélio Kistemann Junior – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Sidney Gonçalves de Lima – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Linguística, Letras e Artes

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Edna Alencar da Silva Rivera – Instituto Federal de São Paulo
Profª Drª Fernanda Tonelli – Instituto Federal de São Paulo,
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

O direito enquanto fenômeno multidimensional 2

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Giovanna Sandrini de Azevedo
Indexação: Gabriel Motomu Teshima
Revisão: Os autores
Organizador: Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

D598 O direito enquanto fenômeno multidimensional 2 /
Organizador Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos. –
Ponta Grossa - PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5983-361-0

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.610211908>

1. Direito. 2. Leis. I. Vasconcelos, Adaylson Wagner
Sousa de (Organizador). II. Título.

CDD 340

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.

DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access, desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.

APRESENTAÇÃO

Em **O DIREITO ENQUANTO FENÔMENO MULTIDIMENSIONAL 2**, coletânea de vinte capítulos que une pesquisadores de diversas instituições, congregamos discussões e temáticas que circundam a grande área do Direito a partir de uma ótica que contempla as mais vastas questões da sociedade.

Temos, no presente volume, três grandes grupos de reflexões que explicitam essas interações. Neles estão debates que circundam estudos em direito penal e criminologia; estudos em direito do trabalho; e estudos sobre a justiça e seu funcionamento.

Estudos em direito penal e criminologia traz análises sobre descriminalização do aborto, estado de exceção, teoria da coculpabilidade do estado infrator, segurança, legítima defesa, crime organizado, presídios, revista vexatória, humanização das penas, estado de necessidade, prova ilícita pro reo e direito ao esquecimento.

Em estudos em direito do trabalho são verificadas contribuições que versam sobre trabalho infantil, sindicato, princípio da unicidade sindical, uberização e métodos alternativos de solução de conflitos.

No terceiro momento, estudos sobre a justiça e seu funcionamento, temos leituras sobre a justiça cível e sobre a justiça eleitoral.

Assim sendo, convidamos todos os leitores para exercitar diálogos com os estudos aqui contemplados.

Tenham proveitosas leituras!

Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

A LEITURA MORAL EM DWORKIN E O JULGAMENTO DA ADPF 442: BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O PENSAMENTO DE DWORKIN E COMO ESTE PODE AUXILIAR NA DESCRIMINALIZAÇÃO DO ABORTO NO BRASIL

Ingrid Maria Sindeaux Baratta Monteiro

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6102119081>

CAPÍTULO 2..... 17

O ESTADO DE EXCEÇÃO NA VISÃO DE GIORGIO AGAMBEN E HANNAH ARENDT: UMA ANÁLISE JURÍDICA A PARTIR DA REALIDADE BRASILEIRA

Amanda Pimentel de Souza

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6102119082>

CAPÍTULO 3..... 29

A APLICAÇÃO DA TEORIA DA COCULPABILIDADE DO ESTADO INFRATOR EM SENTENÇAS PENAS ABSOLUTÓRIAS

Francisco Davi Nascimento Oliveira

Flávia Maria Rocha Melo

José Francisco da Silva Júnior

Larah Roberta Campos Cansanção

Dayane Reis Barros de Araújo Lima

Romélio Alves Carvalho da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6102119083>

CAPÍTULO 4..... 38

SEGURANÇA PÚBLICA E REGULAÇÃO NA SEGURANÇA PRIVADA

Eliseu Gonçalves

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6102119084>

CAPÍTULO 5..... 53

A INCLUSÃO DE SITUAÇÃO DE LEGÍTIMA DEFESA AOS AGENTES DA SEGURANÇA PÚBLICA PELA LEI N. 13.967/2019 E A APLICABILIDADE NORMATIVA

Thiago Martins Carneiro

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6102119085>

CAPÍTULO 6..... 67

A NECESSÁRIA INTERVENÇÃO ESTATAL PARA COIBIR O CRIME ORGANIZADO NOS PRESÍDIOS BRASILEIROS

Ari de Moraes Carvalho

Marcos Nogueira de Carvalho

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.6102119086>

CAPÍTULO 7	86
REVISTA VEXATÓRIA NOS PRESÍDIOS Flaviana dos Santos Oliveira Cruz Sumye Ischy Laranjeiras  https://doi.org/10.22533/at.ed.6102119087	
CAPÍTULO 8	104
SEXO OPRIMIDO: O ESQUECIMENTO DAS PARTICULARIDADES DO SEXO FEMININO DENTRO DO SISTEMA PRISIONAL Maria Rita Borges Ferreira Veloso  https://doi.org/10.22533/at.ed.6102119088	
CAPÍTULO 9	112
APAC: UMA INSTITUIÇÃO A FAVOR DA HUMANIZAÇÃO DAS PENAS Bárbara Paiva  https://doi.org/10.22533/at.ed.6102119089	
CAPÍTULO 10	118
ESTADO DE NECESSIDADE COMO INSTITUTO DE POLÍTICA CRIMINAL Antônio Martelozzo Chede Mamedio Bark  https://doi.org/10.22533/at.ed.61021190810	
CAPÍTULO 11	130
CRIMES PASSIONAIS: FUNDAMENTOS HISTÓRICOS NA FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA SOCIEDADE BRASILEIRA Rosa Cristina da Costa Vasconcelos Andrea Soutto Mayor  https://doi.org/10.22533/at.ed.61021190811	
CAPÍTULO 12	137
A ADMISSIBILIDADE DE PROVA ILÍCITA 'PRO REO': RAZOABILIDADE, PROPORCIONALIDADE E O DIREITO COMPARADO Jade Mireya Cambuí Moacyr Miguel de Oliveira  https://doi.org/10.22533/at.ed.61021190812	
CAPÍTULO 13	141
O DIREITO AO ESQUECIMENTO: A BARREIRA LIMÍTROFE À LEI Nº 14.069/2020 Igor Medinilla de Castilho Andréia Fernandes de Almeida Rangel Laone Lago  https://doi.org/10.22533/at.ed.61021190813	

CAPÍTULO 14..... 154

O DIREITO AO ESQUECIMENTO ENQUANTO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DO DIREITO A PERSONALIDADE FRENTE AO COMBATE DA CYBERCRIMINALIDADE

Mateus Catalani Pirani

Maria Beatriz Espinoza Miranda

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.61021190814>

CAPÍTULO 15..... 166

TRABALHO INFANTIL NO BRASIL: EVIDENCIANDO DADOS E DISCUTINDO MECANISMOS DE COMBATE

Bruno Gonzaga da Silveira Cardozo

Luiz Carlos de Abreu

César Albenes de Mendonça

Kátia Valeria Manhabusque

Italla Maria Pinheiro Bezerra

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.61021190815>

CAPÍTULO 16..... 180

REFORMA TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, INSTITUIÇÕES SINDICAIS E A RELATIVIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL

Bruna Rafaela da Silva Ferreira

Daniele Esteves Bisterço

Júlia Brandane Breda

Monique Hubach Pieretti

José Eduardo Lima Lourencini

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.61021190816>

CAPÍTULO 17..... 200

A RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE A UBER E SEUS “PARCEIROS”: O MOTORISTA ANTÔNIO

Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.61021190817>

CAPÍTULO 18..... 216

A APLICABILIDADE DOS MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS NO DIREITO DO TRABALHO

Eduardo Eger

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.61021190818>

CAPÍTULO 19..... 226

O FIM DO “DEPENDE”: JURIMETRIA DOS PROCESSOS DA 7ª SECRETARIA ESPECIAL CÍVEL DE CURITIBA/PR ENTRE 2015 e 2017

Fernando Schumak Melo

Amanda Caroline Camilo

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.61021190819>

CAPÍTULO 20.....	241
AS MÚLTIPLAS DIMENSÕES DE ATUAÇÃO DA JUSTIÇA ELEITORAL E SUA IMPORTÂNCIA NA GARANTIA DA REPRESENTATIVIDADE DEMOCRÁTICA Henrique Rabelo Quirino	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.61021190820	
SOBRE O ORGANIZADOR.....	252
ÍNDICE REMISSIVO.....	253

CAPÍTULO 16

REFORMA TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, INSTITUIÇÕES SINDICAIS E À RELATIVIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL

Data de aceite: 02/08/2021

Bruna Rafaela da Silva Ferreira

Bacharel em Direito/Centro Universitário de Adamantina/SP

Daniele Esteves Bisterço

Bacharel em Direito/Centro Universitário de Adamantina/SP

Júlia Brandane Breda

Bacharel em Direito/Centro Universitário de Adamantina/SP

Monique Hubach Pieretti

Bacharel em Direito/Centro Universitário de Adamantina/SP

José Eduardo Lima Lourencini

Mestre em Educação/Universidade do Oeste Paulista
Bacharel em Direito/Centro Universitário de Adamantina/SP
Docente/Centro Universitário de Adamantina/SP

RESUMO: O ano de 2017 foi marcado pela Reforma Trabalhista, que buscou, ao mesmo tempo, legalizar práticas já existentes e possibilitar aos empregadores manejar a força de trabalho de acordo com as necessidades. Desta feita, apura-se um ajustamento do padrão de regulação do trabalho de acordo com as características do capitalismo contemporâneo, para fortalecer a autorregulação do mercado e ao mesmo tempo submeter o trabalhador a uma maior insegurança, quando amplia as possibilidades do empregador

em determinar as condições de contratação, o uso da mão de obra e a remuneração do trabalho. Com efeito, as instituições sindicais são afetadas com o esvaziamento de sua capacidade de organização, pois tende a predominar uma descentralização e articulação com os interesses das empresas.

PALAVRAS – CHAVE: Reforma Trabalhista. Empregado. Empregador. Instituições sindicais.

ABSTRACT: 2017 was marked by the Labor Reform, which sought, at the same time, to legalize existing practices and enable employers to manage the workforce according to needs. This time, there is an adjustment of the standard of labor regulation according to the characteristics of contemporary capitalism, to strengthen the self-regulation of the market and at the same time subject the worker to greater insecurity, when expanding the possibilities of the employer in determining the contracting conditions, the use of labor and the remuneration of work. In effect, union institutions are affected by the emptying of their organizational capacity, as decentralization and articulation with the interests of companies tend to predominate.

KEYWORDS: Labor Reform. Employee. Employer. Union institutions.

1 | INTRODUÇÃO

Conforme Krein (2018), já na década de 1980 predominava a discussão sobre a reforma sindical com o surgimento do novo sindicalismo, que segundo o autor tinha a proposta de

fortalecer a definição da regulamentação por meio da negociação coletiva. Todavia, houve uma maior ênfase no fortalecimento da regulamentação estatal com a constitucionalização de vasto direitos presentes nas leis infraconstitucionais e a ampliação da proteção social.

Com o advento da Constituição Federal de 1988 não se alterou o caráter flexível da legislação trabalhista, mais precisamente ao que se refere à liberdade do empregador em dispensar o trabalhador sem justa causa, bem como a possibilidade dos atores sindicais negociarem a redução dos salários e a jornada de trabalho.

Segundo Krein (2018) a legislação brasileira não conseguiu estruturar o mercado de trabalho como de fato o fazem os países centrais, vez que no pós guerra caminharam na perspectiva de ampliação dos direitos e aumento da proteção social, ou seja, a prevalência de uma regulação mais pública das relações de trabalho.

Na contramão, Krein (2018), identifica que o mercado de trabalho brasileiro continuou pautado na informalidade, flexibilidade, desrespeito da legislação trabalhista, alta rotatividade, baixos salários, desigualdades entre os rendimentos do trabalho e condições de trabalho precárias.

Década de 1990, o Brasil traz o processo de globalização financeira, sob a hegemonia do neoliberalismo, ganhando expressão no governo Collor e principalmente no governo Fernando Henrique Cardoso, que segundo Krein (2018), tinha uma agenda de flexibilização das relações do trabalho, que de acordo com o discurso daquele governo, era necessário frente ao enfrentamento do desemprego e da informalidade.

Entretanto, o governo Fernando Henrique Cardoso, apesar de assumir a agenda da flexibilização, não teve força política para provar uma reforma global. Com efeito, conforme Krein (2018), foram introduzidas uma série de medidas pontuais os quais afetaram elementos centrais da relação de emprego, dentre as quais: avanço das contratações atípicas, flexibilização da jornada de trabalho, remuneração variável, mecanismos privados de resolução de conflitos.

Contudo, à época, importantes proposições apresentadas não foram viabilizadas, quais sejam: a liberalização da terceirização, prevalência do negociado sobre o legislado, e a reforma no sistema de organização sindical.

Nos anos 2000, contexto em que no Brasil há um crescimento com a inclusão social através do consumo, verifica-se a continuidade do processo de reorganização do trabalho que é característica do capitalismo contemporâneo.

Segundo Krein (2018), avanços no campo das negociações coletivas, substancialmente na elevação do poder de compra dos trabalhadores, no entanto, continuaram consolidando programas de remuneração variável, terceirização, flexibilização e a intensificação da jornada de trabalho. Com relação aos sindicatos, com raras exceções, não conseguiram influenciar na organização do trabalho.

Salienta Krein (2018) a iniciativa do governo Lula em realizar uma reforma sindical e trabalhista por meio da constituição do Fórum Nacional do Trabalho, com participação

tripartite entre os anos de 2003 e 2005, não conseguiram resultados substanciais, mas lograram êxito na elaboração da lei de reconhecimento das Centrais Sindicais, proporcionando bases para o seu financiamento, bem como incorporadas entidades paralelas na estrutura sindical oficial.

No âmbito do estado, Krein (2018) discorre sobre a implantação de medidas de ampliação da proteção social e de direitos, como por exemplo a política de valorização do salário mínimo e regulamentação do trabalho doméstico. Por outro lado, 21 medidas reforçaram a lógica da flexibilização e redução da proteção social, dentre elas a reforma da previdência do setor público de 2003, as restrições do seguro desemprego e do abono salarial, a lei das falências dentre outras.

Em apertada síntese, Krein (2018) ressalta que nos anos 2000 não houve uma reforma trabalhista e sindical geral, mas mudanças pontuais e movimentos contraditórios, com avanços e recuos.

Já no ano de 2014 houve a mais expressiva diminuição da proteção social aos assalariados. No governo Dilma Rousseff, Krein (2018) observa uma política econômica mais ortodoxa e medidas de desconstrução de direitos, a exemplo as medidas provisórias que criaram maiores restrições para os trabalhadores terem acesso ao seguro desemprego e ao abono salarial.

Em 2015 aprofundam-se as crises econômicas e política ficando bem mais expressiva a agenda da retirada de direitos, dentre as iniciativas destaca-se a votação da PL 4330/2004, na Câmara dos Deputados, que regulamenta a terceirização.

Segundo Krein (2018), a referida Projeto de Lei tramita no Senado Federal como PLC 30/2015, mas está engavetado, vez que a reforma já promoveu a liberalização total da terceirização.

Frente às mobilizações sociais da época pelo impeachment, a agenda alternativa apresentada à sociedade em contraposição ao PT, previa a diminuição da intervenção estatal, que segundo Krein (2018) consta no documento do Partido do Movimento Democrático Brasileiro denominado “Uma Ponte para o Futuro”, apresentado à sociedade com a finalidade de do Presidente Michel Temer ganhar apoio da elite econômica com um programa ultraliberal.

Sinaliza Krein (2018) que o referido documento revela um Estado mínimo, redução de gastos com programas sociais, retirada de direitos e diminuição da proteção social. A política do Presidente Michel Temer em 2016 também previa a Reforma da Previdência e Reforma Trabalhista, sendo que esta última aparecia tímida, indicando somente o fim da política de valorização do salário mínimo e a prevalência do negociado sobre o legislado.

O impeachment da Presidente Dilma Rousseff fez com que diversos setores empresariais passassem a defender com maior ênfase a pauta da flexibilização das relações de trabalho, vez que a reforma trabalhista ganhou prioridade em relação à reforma previdenciária.

Em 26 de abril de 2017 o projeto foi aprovado na Câmara dos Deputados por 296 votos favoráveis e 177 votos contrários. No Senado, teve aprovação em 11 de julho por 50 a 26 votos, e sancionado pelo Presidente da República no dia 13 de novembro do mesmo ano, sem vetos. Com efeito, a lei passou a vigorar no país a partir do dia 11 de novembro de 2017.

O objetivo do presente artigo é trazer, sobretudo, as principais alterações da Reforma Trabalhista e seus reflexos nas relações de trabalho e instituições sindicais.

No primeiro capítulo abordou as principais mudanças que trouxe a Reforma Trabalhista, instrumentalizada pela Lei 13. 467 de 2017. Já o segundo capítulo discorreu os princípios do direito individual e coletivo do trabalho. O terceiro capítulo traz a trajetória dos sindicatos brasileiros e, por fim, não menos importante, traz a discussão sobre a atuação dos sindicatos e a reforma trabalhista, sob a ênxige da revitalização do princípio da unicidade sindical.

O presente artigo configura-se como uma revisão bibliográfica (GIL, 2008), onde, procuramos analisar artigos, livros, teses e dissertações publicadas a respeito do tema, nos valendo das bases de dados Google Acadêmico e SciELO.

2 I MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A reforma trabalhista não deve ser compreendida como uma simples modificação legislativa, mas, sobretudo, como um instrumento de desmonte das garantias justralhistas, vez que, alterados 201 dispositivos, modificou elementos centrais da relação de trabalho e instituições responsáveis pela normatização e efetivação das relações de trabalho.

Conforme Krein (2018), tem-se, de um lado, mudanças no conteúdo em relação aos direitos: formas de contratação e facilidade na dispensa do trabalhador, jornada de trabalho, remuneração da jornada de trabalho e condições de trabalho, principalmente às relacionadas coma saúde e segurança do trabalho. Por outro lado, questões que alteram o papel e enfraquecem as instituições públicas: alteração na regulamentação da representação da representação dos interesses coletivos dos trabalhadores e da negociação coletiva, limitações de acesso à Justiça do Trabalho, engessamento de sistema de fiscalização de fraude.

2.1 Contrato de trabalho

Krein (2018), discorre sobre a possibilidade de um “cardápio” de opções aos empregadores, as quais deixam o trabalhador mais vulnerável. À exemplo, tem-se em primeiro lugar, a liberalização terceirização, ao permitir sua aplicabilidade em atividade fim e em qualquer setor de atividade. Expressa-se também em diferentes modalidades como o contrato de trabalho temporário, trabalho autônomo, “pejotização” e cooperativa de trabalho.

Secundariamente, o empregador conta com uma vasta possibilidade de contrações

atípicas, temporárias e mais precárias. Krein (2018) cita, à exemplo: a) ampliação do contrato à tempo parcial para até 32 horas semanais, admitindo-se, inclusive, horas extraordinárias; b) introdução do trabalho intermitente; c) extensão de contratação temporária, em que e enxugado os direitos do trabalhador; d) a desfiguração da relação de emprego disfarçada com a possibilidade de contratação do autônomo de forma continuada, onde configura a legalização da contratação do trabalhador como pessoa jurídica em substituição ao contrato assalariado.

E em terceiro lugar, Krein (2018) afirma que a nova legislação trabalhista: a) reduz custo e facilita ao empregador demitir o trabalhador, quando assegura às empresas desligarem os funcionários coletivamente ou individualmente sem a necessidade de negociarem com os sindicatos ou prestarem contas às instituições públicas; b) possibilita que a rescisão do contrato de trabalho seja realizada por acordo, em que o trabalhador recebera o aviso prévio e a indenização sobre o saldo do FGTS pela metade, apenas 80 % do FGTS e não terá direito ao seguro desemprego; c) desobriga que a homologação seja realizada na entidade de classe, assim como abre possibilidade de as partes assinarem um termo de quitação anual de obrigação trabalhistas durante a vigência do contrato.

2.1.1 Jornada de trabalho

Ao que se refere à jornada de trabalho, Krein (2018) destaca dois aspectos: a) ampliação da liberdade do empregador manejar o tempo de trabalho necessário; b) a redução de custos com a não remuneração de parte do tempo em que o trabalhador fica à disposição do empregador, mas sem necessariamente produzir.

De acordo com Krein (2018), são medidas flexibilizadoras da jornada: a) ampliação da compensação das jornadas de trabalho por meio de banco de horas com uma limitação frágil da jornada diária ou semanal e ainda facultando a realização de acordos individuais; b) possibilidade das empresas utilizarem a força de trabalho para além das 08 horas diárias, com a regulação da jornada de trabalho 12 x 36 horas para todos os setores; c) fim da necessidade de comunicação às autoridades competentes quando extensão da jornada de trabalho diária; d) as pausas para a amamentação é objeto de negociação com os empregadores; e) parcelamento de férias em três períodos.

Segundo Krein (2018) também são mudanças a que se refere a jornada de trabalho: a) não computo das horas *in itinere* jornada paga; b) considera-se como jornada paga apenas o tempo efetivamente trabalhado, desconsiderando as atividades preparatórias; c) negociação da redução do intervalo da refeição para trinta minutos; d) o não pagamento de horas extraordinárias na modalidade *home office*.

Assim, o manejo na jornada de trabalho da uma maior liberdade para o empregador utilizar o tempo de vida do trabalhador, extensão da jornada de trabalho, o não pagamento de horas à disposição da empresa, bem como ampliação da intensidade do labor, que

segundo Krein (2018), impacta diretamente nos direitos, na vida social e adocimento do trabalhador.

Segundo Martinez (2017), a supressão das horas *in itinere*, caso não seja considerada inconstitucional materialmente, por violação ao princípio do não retrocesso social, não poderá produzir a mera retirada do direito do recebimento das horas de itinerário daquele que, antes da vigência da lei da reforma trabalhista, as recebia.

Assim, de acordo com Martinez (2017), a solução proposta será a incorporação e o respeito ao direito adquirido daqueles que já recebiam as horas *in itinere*, que somente deixarão de sê-la devidas se os pressupostos para o seu pagamento deixarem de existir, como por exemplo, a outorga de transporte público regular no local em que está estabelecida a sede do empregador.

Martinez (2017), conclui seu posicionamento, levando em conta que , apesar de teoricamente ser uma violação ao princípio do não retrocesso social, a norma que suprime direito estar fulminada pela inconstitucionalidade material, pressupõe-se o posicionamento do interprete quanto aos efeitos dos direitos trabalhistas previstos em lei sobre o contrato de emprego.

O autor também acredita ser assertiva a tese segundo a qual os direitos previstos em lei incorporem-se às cláusulas contratuais de emprego, e, a partir de então, passam a constituir um patrimônio jurídico, um verdadeiro direito adquirido, vez que tal incorporação é automática, independente do desejo do trabalhador ou do empregador.

Conforme Martinez (2017), se houve a integração das normas legais ao conteúdo do contrato de trabalho, não há que se falar de sua retirada pela simples revogação da lei, notadamente quando a situação for supressiva de vantagens, enaltecendo a tese aqui explanada, o autor citou o entendimento adotado na sumula 191 do TST, pós edição a Lei nº 12.740/2012.

Neste sentido:

(...) o empregado tem por direito adquirido um conjunto de direitos trabalhistas que somente pode merecer progressão, jamais retrocessão. Se por alguma razão ponderosa houver um declínio da vida social do trabalhador, as conquistas incorporadas ao seu patrimônio jurídico estarão preservadas. O novo direito com eventual *dowgrade* social, caso passe pelo filtro da inconstitucionalidade material por violação ao princípio do não retrocesso social, somente será exigível de novos empregados, ou seja, de empregados que apenas mantiveram seus contratos com base na nova e menos favorável lei (MARTINEZ, 2017, p. 122-123).

Desta feita, Martinez (2017) defende que não se refere a tratamento diferenciado ou violação ao princípio da igualdade, pois a vantagem em favor dos antigos empregados há de ser entendida como uma vantagem pessoal, e por isso intransferível.

2.1.1.1 Remuneração

Com a reforma trabalhista abriu-se a possibilidade de: a) redução salarial por meio de negociação coletiva ou ainda por negociação individual, caso o trabalhador tenha remuneração superior à dois tetos previdenciários; b) estímulo à adoção de remuneração variável, especialmente com o programa de participação no lucros e resultados; c) possibilidade do empregador pagar o trabalhador bens, bônus e serviços; d) pagamento realizado por desempenho individual ou por produtividade; e) apropriação de gorjetas pelas empresas, definindo sua distribuição; f) a não consideração das gratificações, auxílio alimentação, abonos, diárias de viagens, como parcela salarial, comprometendo os fundos de financiamento das políticas públicas, especialmente a seguridade e os direitos vinculados aos salários.

Para Krein (2018), a reforma trabalhista aprofunda as possibilidades do salário se tornar um componente variável, vinculado ao desempenho da empresa, do grupo ou do indivíduo, colocando por terra a garantia mínima à segurança de remuneração do trabalhador, vez que o risco do negócio deixa de ser apenas da empresa.

Neste sentido:

Consolida-se, assim, uma forma mais barata da empresa pagar a contraprestação do serviço realizado por um trabalhador, com três consequências principais: a quebra da solidariedade entre trabalhadores, a oscilação da remuneração de acordo com as metas atingidas e, ainda, o comprometimento do fundo público, pois o pagamento é considerado bônus e não salário (KREIN, 2018, p. 90).

Com efeito, todas as alterações elencadas trazem prejuízos às condições de trabalho e a vidas dos trabalhadores, especialmente ao que se refere à jornada de trabalho e ao descanso, tendo em vista que possuem relação direta com os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, vez que ficam submetidos a maiores pressões por resultados e metas, subordinados à dinâmica da empresa.

2.1.1.2 A Reforma Trabalhista e a Vulnerabilidade das Instituições Sindicais

Segundo Krein (2018), a nova legislação trabalhista não realizou uma reforma sindical, no entanto, afetou direta e indiretamente o sistema de organização sindical e representação coletiva dos trabalhadores, vez que busca enfraquecer os sindicatos e estimular um processo de descentralização na definição de regras que regem a relação de emprego.

Discorre o autor sobre as principais consequências: a) prevalência do negociado sobre o legislado; b) estrangulamento financeiro dos sindicatos; c) normatização da representação dos trabalhadores no local de trabalho com base no Estado; d) possibilidade de negociação individual, excluindo os sindicatos nas definições de cláusulas contratuais de trabalho; e) a retirada da função do sindicato de supervisionar as homologações dos

trabalhadores com mais de um ano no trabalho; f) eliminação da ultratividade.

Conforme Krein (2018), outras mudanças na legislação incidem na capacidade da ação coletiva, fragmentando categorias por meio da terceirização e dos contratos atípicos, corroborado por uma agenda bastante ampla de flexibilização que tende a deixar os sindicatos na defensiva, considerando o contexto de aumento no desemprego e acentuadas inovações tecnológicas.

Krein (2018) discorre sobre a preocupante mudança, vez que enfraquece a possibilidade da normatização ser instrumento para assegurar direitos, melhores condições de trabalho e maior proteção social. Na contramão, a prevalência do negociado sobre o legislado possibilita que a negociação rebaixe regulamentações inscritas no marco legal, ou seja um a inversão de hierarquias normativas, que fortalece o poder do empregador e não do trabalhador.

O autor apresenta outra problemática, quando a nova lei regulamenta a representação dos trabalhadores no interior das empresas com mais de duzentos empregados, onde sua eleição é feita sem a interferência do sindicato e os membros eleitos não possuem estabilidade, podendo ser despedidos em momentos de crise econômica, inovação tecnológica e faltas disciplinares.

Neste sentido, suas atribuições consistem em gestão de conflitos e o exercício de prerrogativas próprias dos sindicatos de negociar condições de trabalho, caracterizando um conflito de papéis entre as duas instâncias de representação, muito embora ser uma demanda antiga do movimento trabalhista, que não fortaleceu, mas dividiu os trabalhadores, colocando impedimentos na atuação dos sindicatos.

Segundo Krein (2018), o financiamento sindical foi afetado pelo fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, vez que era uma demanda de parte importante no movimento sindical. Segundo o autor, sua introdução na contrarreforma tinha como objetivo ajudar a ganhar parte da sociedade e do movimento sindical para reduzir as resistências à proposta do governo.

Krein (2018) pontua que, por um lado, o fim da contribuição sindical é defendido por parte do movimento sindical e da sociedade, mas de outro, o governo se utilizou da inclusão da medida para dividir o movimento sindical, indicando que poderia negociar a sua retirada e apresentar uma alternativa ao financiamento.

O autor acrescenta que a inclusão de tal medida veio logo após o Supremo Tribunal Federal ter julgado uma ação sobre contribuição assistencial – vinculada a negociação coletiva – praticamente inviabilizando a sua cobrança pelas entidades sindicais, neste sentido, foram duas fontes de financiamento sindical fragilizadas no ano de 2017.

Segundo entendimento de Krein (2018) que a reforma trabalhista provoca um processo de fragmentação da base de representação sindical, e impõe uma pauta patronal para as negociações, onde esvazia o papel dos sindicatos em alguns aspectos, vez que admite a negociação individual. Assim, os sindicatos têm um grande desafio, que somente

poderá ser analisado no futuro.

No entanto, o autor coloca que a questão da fragilidade do movimento sindical não decorre somente da reforma, mas de um contexto econômico, político e ideológico desfavorável à ação coletiva, colocando-os na defensiva, perdendo força na sociedade.

Krein (2018) concluiu que, sendo a realidade dialética, os agentes sociais tendem a constituir novas estratégias de organização e ação, que podem acontecer desde a unificação de entidades e aproximação da base e da sociedade até a possibilidade da “mercadorização” da atividade sindical, com a venda de serviços, entre os quais o da negociação coletiva.

A exemplo:

(...) algo interessante é que depois da crise política e da ofensiva das reformas (após 2013) há dois indicadores que mostram uma recuperação de força do sindicalismo. A taxa de filiação voltou a crescer. Segundo a PNAD, entre 2013 e 2015, a taxa cresceu 6% (de 21 para 27%) entre os assalariados formais. Outro indicador, o Índice de Confiança Social do Ibope mostra que a instituição sindicato, recuperou credibilidade na sociedade brasileira, subindo de 37 para 44 o percentual da população que confia nela, entre 2013 e 2017 (KREIN, 2018, p. 95).

Com relação à Justiça do Trabalho, Krein (2018) visualizou três mudanças que a fragilizaram: a) “desconfigurar o direito do trabalho como direito protetor e promotor de avanços sociais aos trabalhadores, privilegiando o encontro ‘livre’ de vontades ‘iguais’, em verdadeiro retrocesso do século XIX”; B) obstáculos aos trabalhadores no acesso à Justiça do Trabalho; c) impor amarras à atuação dos juízes e tribunais do trabalho. A justificativa para a limitação ao acesso à justiça do trabalho está no número excessivo de processos.

O autor verifica que as alterações legais se contrapõem não somente ao marco legal, mas também à jurisprudência consolidada na Justiça do Trabalho, materializada, por exemplo, na aplicação da jornada de trabalho *in itinere*, negociada nos acordos em contraposição às leis. Assim, uma das limitações estabelecidas refere-se ao impedimento do Tribunal Superior do Trabalho em não poder constituir entendimento jurisprudencial.

3 | DIREITO COLETIVO DOS TRABALHADORES

A Constituição Federal de 1988 dispõe em seu artigo 8º, com exceção dos incisos V, VII e VIII, quais os direitos dos trabalhadores referentes a sindicalização.

Assim, de acordo com a doutrina “os trabalhadores têm direito de se organizarem em sindicatos representativos de categoria, cumprindo estas entidades a defesa dos direitos individuais ou coletivos dos trabalhadores integrantes da categoria respectiva” (CUNHA JUNHOR, 2012, p. 766).

Portanto, a Constituição Federal garante os direitos coletivos dos trabalhadores, sendo estes regidos pelos princípios constitucionais da liberdade sindical, autonomia

sindical, unicidade sindical e intangibilidade salarial.

4 I PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL

Explica Moraes (2018, p. 434) que a liberdade sindical é uma forma específica de liberdade de associação (CF, art. 5º, XVII), com regras próprias, demonstrando, portanto, sua posição de tipo autônomo.

Dessa forma, de acordo com Masson (2019, p. 366) a Constituição Federal prevê no inciso IV, do artigo 8º que ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicatos, com este preceito que o Superior Tribunal Federal considerou compatíveis com a Constituição Federal os dispositivos da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que extinguíram a contribuição sindical de caráter obrigatório e condicionaram o seu pagamento à previa e expressa autorização dos filiados, que por maioria dos votos, entendeu a Corte

Não se pode admitir que o texto constitucional, de um lado, consagre a liberdade de associação, sindicalização e expressão (...) e, de outro, imponha uma contribuição compulsória a todos os integrantes das categorias econômicas e profissionais. (ADI 5794/DF. Rel. Min. Edson Fachin, red. p/ o ac. Min. Luiz Fux, j. 29/06/2018)

Assim, o princípio da liberdade sindical garante ao empregado a opção de se sindicalizar com o sindicato de sua categoria, ou não.

5 I PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL NEGATIVA

Conforme já exposto a Constituição Federal de 1988 garante o direito de livre associação e a liberdade sindical, assim como também traz a liberdade sindical negativa.

Mas conforme explica Neto; Santos (2019), o quadro atual do custeio sindical no Brasil foi abalado pela reforma trabalhista, que afastou a compulsoriedade da contribuição sindical, já que a atividade sindical de segurar a defesa dos direito sociais trabalhistas necessita de fontes de financiamento legítimas.

De acordo com Freitas (2018) a cláusula *closed shop*, que significa um compromisso assumido pelo ente patronal de apenas contratar empregados regularmente filiados ao sindicato, e a cláusula *maintenance of membership*, que é um compromisso assumido pelo ente patronal de apenas contratar empregados regularmente filiados ao sindicato, ambas são condutas consideradas antissindicais, por violarem o princípio da liberdade sindical, já que o trabalhador não pode ser obrigado a se filiar ou manter-se filiado ao sindicato.

Contudo, expõe Neto; Santos (2019) que o mesmo não ocorre com a cláusula *agency shop*, segundo a qual os trabalhadores abrangidos pela negociação coletiva, ainda que não associados, poderão ser convocados a financiar esse processo, ou seja, o trabalhador não será sindicalizado, nem mesmo permanecer filiado, mas ao se beneficiar da negociação

coletiva realizada pelo sindicato, deverá participar do financiamento deste, sob pena de inviabilizar a atuação sindical, bem como atuar como desincentivo a novas associações.

Ao interpretar as Convenções n. 87 e n. 98, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT admite a possibilidade do desconto de contribuições dos não associados abrangidos pela negociação coletiva. Essa imposição deve decorrer do instrumento normativo e não da lei. Quanto ao desconto em folha, também deverá ser estabelecido na negociação coletiva, não devendo ocorrer interferência estatal. (NETO; SANTOS, 2019)

Isto posto, a liberdade sindical negativa é a garantia dos direitos sociais dos trabalhadores mesmo que não filiados ao sindicato da categoria, tendo em vista que os que não são associados sejam abrangidos pela negociação coletiva, mediante a possibilidade de desconto de contribuição, para o custeio de determinado processo.

6 I PRINCÍPIO DA AUTONOMIA SINDICAL

De acordo com Delgado (2001), um dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho que cumpre o papel de assegurar condições à própria existência do ser coletivo obreiro é o da autonomia sindical.

Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata ele, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador. (DELGADO, 2001)

Deste modo, explica a Delgado (2001), que com Constituição Federal de 1988, foi eliminado do controle político-administrativo do Estado a estrutura dos sindicatos, tanto de sua criação, quanto à sua gestão. Além disso, alargou as prerrogativas de atuação dessas entidades, seja em questões judiciais e administrativas, seja na negociação coletiva, seja pela amplitude assegurada ao direito de greve.

Em outras palavras, de acordo com Masson (2019, p. 366) a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

6.1 Princípio da unicidade sindical

Quanto ao princípio da unicidade sindical, trata o artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal de 1988 que:

é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município

Portanto, de acordo com Fontes (2011), a lei poderá limitar a criação de sindicatos,

em uma determinada base territorial, a apenas um ente sindical representativo de determinada categoria profissional ou de certa atividade econômica.

Em outras palavras: “é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação” (NASCIMENTO, 2000, p. 1234).

Contudo, há de ser interpretada de acordo com a Constituição Federal de 1988, tendo em vista liberdade de associação sindical.

7 | PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL

Quanto ao princípio da intangibilidade salarial a Constituição Federal de 1988 assegura a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva. Tal garantia, explica Neto; Santos (2019), também se estende aos servidores e empregados públicos, mas a CLT, por sua vez, também tutela o salário dos trabalhadores.

Segundo os mesmos autores trata-se do princípio da intangibilidade salarial, que impõe ao empregador vedação de desconto nos salários, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Conforme Delgado (2001), a irredutibilidade salarial sucumbe perante a negociação coletiva, mas não de forma ilimitada, pois a Constituição Federal de 1988 recepcionou em parte antigos preceitos legais que estabelecem parâmetros para a redução salarial.

Deste modo, o princípio da intangibilidade salarial assegura a irredutibilidade do salário, todavia, a Constituição Federal de 1988 prevê a hipótese de que caso de acordo ou convenção coletiva poderá haver descontos nos salários, respeitando-se os parâmetros.

8 | CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: SURGIMENTO, CONSTITUIÇÃO HISTÓRICA, REGULAMENTAÇÃO E FONTES DE FINANCIAMENTO

8.1 Entendendo a contribuição sindical

Quanto a contribuição sindical, explica Senado (2015), para iniciar com o entendimento mais preciso vale ressaltar que consiste em um valor pago pelo empregado uma vez por ano e diante a remuneração de um dia de trabalho normal, ou seja, 1/30 da remuneração mensal do empregado, mas não inclui outros benefícios, dessa forma, consiste em fortalecimento do movimento sindical, esse valor é descontado pelo empregador direto da folha de pagamento.

Assim, segundo Pessoa (2006), o sindicato compete a um instrumento de defesa da classe trabalhadora, isso porque o sistema capitalista em que os donos e empregadores visam uma coisa em seus negócios, alcance de valores, lucratividade, muitas vezes sem pensar nos direitos dos trabalhadores, condições de trabalho, dentre outros fatores que envolve até mesmo o Estado Democrático de Direito.

8.2 Surgimento

Na percepção de Alexandre (2018) os trabalhadores ao longo dos anos lutaram por seus direitos, por conquistas que hoje existem graças aos movimentos realizados por melhorias e garantias, no período que no Brasil se instalavam indústrias e que pessoas saíam do campo para a cidade em busca de trabalho nelas e a qualidade de vida, chegavam e se deparavam com um método de trabalho praticamente escravo, pois não existia salário mínimo e muito menos proteção na realização das atividades.

Explica Nascimento (2013) que toda a família trabalhava com o intuito de garantir um ganho maior, além de existir desigualdades, como os homens recebiam mais que a mulheres e crianças, percebe-se que o cenário modificou bastante em comparação aos tempos atuais, assim esses trabalhadores eram desprotegidos e desamparados por leis, dentre outros, quando havia muita reclamação ou movimentação, os donos das indústrias logo poderiam desempregar essas pessoas em busca de outras, pois a demanda pelo trabalho era bem considerável.

Além de outras coisas, expõe Garcia (2013) que nas quais os trabalhadores eram submetidos, mas esse cenário foi sendo modificado com o surgimento de leis e da Constituição Federal em prol dos trabalhadores que também possuem uma lei em específico com garantias e direitos.

8.3 Constituição histórica

De acordo com Delgado (2012) foi durante o Governo de Getúlio Vargas que os trabalhadores foram alcançando os seus direitos, com algumas considerações essenciais, como o salário mínimo, a proteção adequada em relação ao trabalho realizado, as mulheres seriam remuneradas, além de um dia da semana de folga, dentre outras garantias.

Mascaro (2014) adere que foi diante a Constituição Federal de 1988 que as inovações e aperfeiçoamento foram trazidos diante ao direito Coletivo do Trabalho, assim os sindicatos que são os representantes dos trabalhadores usufruem de ampla liberdade, mas esse assunto acaba sendo motivo de contradições dentre os autores e estudiosos.

Segundo Delgado (2012) a contribuição é uma forma custeio da manutenção de receitas, o recolhimento de contribuição assistencial, ela já foi definida na Constituição de 1937 e foi alterada quanto a sua nomenclatura, esse valor consiste apenas aos empregados que por direito de escolha se filiam a um determinado sindicato, além da manutenção das atividades essenciais do sindicato, desde que seja amparadas por lei.

8.4 Regulamentação

A Reforma Trabalhista, segundo Alexandre (2018), promoveu diversas modificações em relação ao trabalho, assim a contribuição sindical deixou de ser uma contribuição compulsória, isso significa que as rescisões dos empregados com mais de um ano na empresa não são mais obrigadas a ocorrência da homologação. Isso também significa a

reeducação dos sindicatos com maior dependência da contribuição sindical, pois com a redução da receita fica mais complexo manter os benefícios oferecidos aos empregados, motivo das principais fontes de arrecadação.

8.5 Fontes de financiamento

De acordo com Mascaro (2014) o sindicato é uma pessoa jurídica do Direito privado que tem a atividade de representar os seus associados, mas é fundamental que ele possua renda para o investimento e suas ações, sempre visando os benefícios dos associados que se interessam pelo que ele irá oferecer diante as devidas circunstâncias, cumprindo adequadamente com as obrigações que lhes recaem.

Explica Alexandre, 2018 que atualmente os sindicatos despertam contradições entre estudiosos, pois podem se beneficiar de eventuais receitas sejam elas oriundas de doações, multas e ainda podem ser cobradas diretamente dos trabalhadores associados, e também daqueles que fazem parte da categoria no qual o sindicato representa.

Dentre as fontes para o financiamento dos sindicatos, de acordo com Silva (2008) cada categoria poderá ter uma contribuição diferente, dessa forma, a contribuição assistencial, contribuição confederativa e a contribuição sindical (tema principal desse artigo).

Salienta Matos (2009) que a Contribuição Sindical, ela é direcionada apenas aos sócios do sindicato e esse método é considerado como o patrimônio das entidades sindicais, pois a maioria dos associados utiliza essa plataforma, além de seguir o que é estabelecido nos estatutos e assembleias, outro ponto importante é ilegal a cobrança indiscriminada dela, pois quem não é associado não precisa contribuir com o pagamento.

Já a contribuição assistencial, conforme explica Alexandre (2018) reflete em uma obrigação facultativa, ou seja, diante um acordo entre os sindicatos patronais e profissionais, em prol de questões relacionadas a contribuição que serão firmadas por meio de norma coletiva, e também os que não fazem parte não deverão se responsabilizar por obrigações.

Assim, segundo Naves (2008) a Contribuição Confederativa é uma alternativa de contribuição sindical, isso significa que ela é deliberada e fixada mediante assembleia geral, com o valor descontado em folha de pagamento diante todos os integrantes da categoria, se diferenciando dos demais porque independente de ser associado ou não o valor será descontado.

9 | ATUAÇÃO DOS SINDICATOS E REFORMA TRABALHISTA: RELATIVIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL?

A Constituição Federal, em seu art. 8º, *caput* e incisos I e V, assegura o princípio da liberdade sindical. Ainda assim, o texto constitucional apresenta diversas limitações ao exercício da liberdade sindical.

Em contrapartida ao princípio da liberdade sindical, conforme já explicado, surge

com o art. 8º, II da nossa Constituição Federal, que prevê o princípio da unicidade sindical, significa dizer que só se pode existir uma organização sindical para a representação de uma determinada categoria profissional ou econômica em dado espaço territorial.

Boskovic (2001) acredita que a adoção da unicidade sindical é decisão contrária à tendência mundial. A Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, que é uma das mais importantes convenções da OIT, é que assegura a liberdade sindical plena, e, apesar de ter sido ratificada por mais de 120 países, não foi aderida pelo Brasil.

Com o advento da reforma trabalhista, diversas mudanças foram incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro, e uma delas uma das mais importantes, por sinal, foi a possibilidade de que disposições ditadas por normas coletivas prevaleçam sobre a lei (art. 611-A da CLT). As normas coletivas abrangem, aqui, tanto os acordos coletivos quanto as convenções coletivas de trabalho. Os acordos coletivos de trabalho são acordos celebrados por uma ou mais empresas com seus empregados, estando, estes, devidamente representados pelo sindicato de suas respectivas categorias. Têm-se, também, as chamadas convenções coletivas de trabalho, que se resumem em acordos pelos quais dois ou mais sindicatos estipulam condições de trabalho aplicáveis a determinada categoria profissional ou econômica, sem, obviamente, a participação ou a anuência dos demais empregados da categoria que representam.

Outra mudança diz respeito à extinção da contribuição sindical compulsória. Em julho de 2018 foi reconhecida a legalidade de lei infraconstitucional tratar sobre contribuições sindicais, já que silente a Constituição Federal com relação à obrigatoriedade da cobrança.

Com a chegada destas importantes mudanças, instalaram-se discussões a respeito da incompatibilidade do sistema da unicidade sindical com as disposições trazidas pela reforma trabalhista, além da ilegitimidade democrática das condições estabelecidas por sindicatos que, por força legal, atingem todos trabalhadores e empregados indiscriminadamente.

Com relação à primeira mudança, que é a inserção do art. 611-A, explica, Boskovic (2001), que se presume que, como querem dar mais força às normas coletivas, é de suma necessidade que os sindicatos efetivamente representem os empregados sindicalizados, posto que, como mencionado, estes têm um papel expressivo na estipulação de condições através das convenções coletivas. Ademais, Garcia (2017) expõe que a crítica aponta no sentido de que não há legitimidade democrática, pois é inadmissível que os sindicatos estipulem condições diversas para empregados que sequer são filiados a eles. Tal situação ocorre porque a Constituição Federal dispõe, em seu art. 8º, III, que mesmo os trabalhadores e empregados que não são filiados aos sindicatos são abrangidos por sua representação.

Garcia (2017) diz que se existe apenas um sindicato para a representação de uma determinada categoria profissional ou econômica em uma localidade, não há que se falar em democracia, nem poder de escolha.

Outrossim, a mudança em relação à compulsoriedade do pagamento de contribuição

sindical geraria, como efeito colateral, caso o sistema adotado fosse da pluralidade sindical, maior concorrência entre os sindicatos, já que os trabalhadores poderiam escolher o sindicato que melhor os representasse. Aqui, a crítica é no sentido de que a unicidade sindical acomoda os sindicatos, já que, no sistema atual, inexistente esta concorrência e os empregados ficam limitados a existência de apenas um sindicato por local e categoria, não possuindo efetivo direito de escolha.

No entanto, existem juristas contrários à adoção da pluralidade sindical, como Morales (2003) e Russomano (1995). De acordo com Russomano (1995), apresentando argumentos contrários à pluralidade sindical:

a) a pluralidade quebra a unicidade da classe operária; b) estimula a luta entre os sindicatos e, por extensão, entre seus dirigentes associados; c) a vaidade ou a ambição de seus líderes, quando feridas, levam a formação de sindicatos dissidentes numerosos e desnecessários; d) todos esses fatores contribuem para o enfraquecimento da luta operária e do próprio sindicato, representando, assim, um desvirtuamento histórico do sindicalismo; e) pressupõe, em certos momentos cruciais, a declaração da entidade mais representativa, de modo a que os sindicatos fiquem divididos em duas categorias, uns detrimidos dos outros, o que pode fazer com que os trabalhadores abandonem os sindicatos mais fracos, ingressem no sindicato único que se quer evitar. (RUSSOMANO, 1995)

Guarnieri (2005) também apresenta críticas à pluralidade sindical:

Os argumentos contrários à pluralidade sindical são, basicamente os seguintes: a) o fracionamento do sindicalismo; b) criação de sindicatos pequenos e frágeis; c) a cooptação de sindicatos em nível de empresa pelo empregador; d) a dificuldade de definição dos critérios para escolha do sindicato mais representativo; e) a indefinição do órgão competente para decidir sobre disputas de representação; f) a conflitividade entre sindicatos, que o pluralismo estimularia. (GUARNIERI, 2005)

Ao que tudo indica, o Brasil, com a reforma trabalhista, inviabilizou a existência da unicidade sindical e caminha em direção à real extinção da mesma, motivada quase que única e exclusivamente pelo incentivo à concorrência, aderindo à tendência mundial da liberdade sindical plena presente em diversos países ocidentais.

Assim, apesar de opiniões contrárias e dezenas de argumentos que demonstram o porquê de a pluralidade sindical poderia dismantlar toda estrutura sindical brasileira, o governo atual parece aderir às críticas que vão em contramão à adoção do princípio da unicidade sindical, mostrando indícios de que irão editar uma Proposta de Emenda à Constituição a fim de extingui-la.

10 | CONCLUSÃO

Conforme exposto a reforma trabalhista não foi uma simples reforma, mas um desmonte de direitos, uma vez que alterados 201 dispositivos, modificando elementos

centrais da relação de trabalho e instituições responsáveis pela normatização e efetivação das relações de trabalho.

Muito embora tenha causado grande impacto ao direito sindical, a nova legislação trabalhista não realizou uma reforma sindical, mas afetou direta e indiretamente o sistema de organização sindical e representação coletiva dos trabalhadores, visto que busca enfraquecer os sindicatos e estimular um processo de descentralização na definição de regras que regem a relação de emprego.

A Constituição Federal garante os direitos coletivos dos trabalhadores, sendo estes regidos pelos princípios constitucionais da liberdade sindical, autonomia sindical, unicidade sindical e intangibilidade salarial.

Uma das mudanças da Reforma Trabalhista diz respeito à extinção da contribuição sindical compulsória. Em julho de 2018 foi reconhecida a legalidade de lei infraconstitucional tratar sobre contribuições sindicais, já que silente a Constituição Federal com relação à obrigatoriedade da cobrança.

Assim, com enfoque principal do presente artigo o princípio da liberdade sindical e da unicidade sindical, a Constituição Federal prevê no inciso IV, do artigo 8º que ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicatos, onde o Superior Tribunal Federal considerou compatíveis com a Constituição Federal os dispositivos da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que extinguiram a contribuição sindical de caráter obrigatório e condicionaram o seu pagamento à previa e expressa autorização dos filiados, que por maioria dos votos, entendeu a Corte.

Com isto o financiamento sindical foi o mais afetado pelo fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, uma vez que era uma demanda de parte importante no movimento sindical, sua introdução na contrarreforma tinha como objetivo ajudar a ganhar parte da sociedade e do movimento sindical para reduzir as resistências à proposta do governo.

Mas, com a chegada destas importantes mudanças, instalaram-se discussões a respeito da incompatibilidade do sistema da unicidade sindical com as disposições trazidas pela reforma trabalhista, além da ilegitimidade democrática das condições estabelecidas por sindicatos que, por força legal, atingem todos trabalhadores e empregados indiscriminadamente.

Assim, ao que tudo indica, o Brasil na Reforma Trabalhista inviabilizou a existência da unicidade sindical e caminha em direção à real extinção da mesma, motivada quase que única e exclusivamente pelo incentivo à concorrência, aderindo à tendência mundial da liberdade sindical plena presente em diversos países ocidentais.

Portanto, apesar de opiniões contrárias e dezenas de argumentos que demonstram o porquê de a pluralidade sindical poderia dismantlar toda estrutura sindical brasileira, o governo atual parece aderir às críticas que vão em contramão à adoção do princípio da unicidade sindical, mostrando indícios de que irão editar uma Proposta de Emenda à Constituição a fim de extingui-la.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, Ricardo. **Direito tributário**. 12. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2018.

BARICHELLO BOSKOVIC, Alessandra. A reforma sindical pressupõe o enfrentamento da unicidade sindical. 2019. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/opiniao/artigos/a-reforma-sindical-pressupoe-o-enfrentamento-da-unicidade-sindical-3krfro1fkfsofvg1amgsw6khk/>. Acessado em: 26 de setembro de 2019.

BORTOLOTTI, Rudimar Roberto. **Os aspectos da representatividade do atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001.

BRASIL. Senado Federal. 2015. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/entenda-o-assunto/contribuicao-sindical>> Acessado em: 20 de ago. 2019.

CUNHA JUNHOR, Dirley. **Curso de Direito Constitucional**. 6ª ed. Salvador: Juspodivm, 2012.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª. Ed. São Paulo; LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 67, n. 2, p. 79-98, abr./jun. 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

FONTES, Andréa ICarregosa. **O princípio da unicidade sindical e a questão da base territorial mínima: uma análise a luz do conceito de categoria**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 26 set 2019. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/27518/o-principio-da-unicidade-sindical-e-a-questao-da-base-territorial-minima-uma-analise-a-luz-do-conceito-de-categoria>. Acesso em: 26 set 2019.

FREITAS, Gustavo Elias de Moraes. **Principais condutas antissindicais**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 26 set 2019. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51769/principais-condutas-antissindicais>. Acesso em: 26 set 2019.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Liberdade Sindical e Reforma Trabalhista**. 2017. Disponível em: <https://genjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/472267571/liberdade-sindical-e-reforma-trabalhista>. Acessado em: 26 setembro 2019.

JOÃO, Paulo Sergio. **A jurisprudência, a reforma trabalhista e o fim da unicidade sindical**. 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-out-07/reflexoes-trabalhistas-jurisprudencia-reforma-trabalhista-fim-unicidade-sindical>. Acessado em: 26 setembro 2019.

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista.** *Tempo soc.*[online]. 2018, vol.30, n.1 [cited 2019-08-20], pp.77-104. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S0103-20702018000100077&lng=en&tlng=pt. Acesso 22/08/2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** Relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho/Luciano Martinez. - 8 ed.. – São Paulo: Saraiva 2017.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho.** 15ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MASSON, Nathalia. **Manual de direito constitucional** – 7. Ed. Ver. Ampl. E atual – Salvador: JusPODIVM, 2019.

MASCARO, Alysso Leandro. **Filosofia do Direito.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MATOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e Sindicatos no Brasil.** São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MATSUMOTO, Jorge Gonzaga; TOKUNAGA, Raissa . **O futuro do sindicalismo no Brasil após a reforma trabalhista.** 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mar-21/opinio-futuro-sindicalismo-reforma-trabalhista>. Acessado em: 26 setembro 2019.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional** - 34. ed. - São Paulo : Atlas, 2018.

MORALES, Cláudio Rodrigues, Enquadramento sindical após a constituição federal de 1988. São Paulo: LTr. 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 33ª edição, São Paulo, LTR, 2007.

NETO, Antonio. **“Pluralismo sindical: o abraço do afogado”.** Copyright © 2019, Gazeta do Povo. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/opinio/artigos/pluralismo-sindical-o-abraco-do-afogado-87167p7pcxpr1thqjhffhyrlk/> Acessado em: 26 setembro 2019.

NETO, Antonio. **Antonio Neto defende a unicidade e a estrutura sindical durante evento em homenagem à CLT.** 2019. Disponível em: <https://csb.org.br/noticias/antonio-neto-defende-a-unicidade-e-a-estrutura-sindical-durante-evento-em-homenagem-a-clt>. Acessado em: 26 setembro 2019.

NAVES, Márcio. B. **Direito e Marxismo:** um estudo sobre Pachukanis. 1ª Edição. São Paulo - SP: Boitempo, 2008.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano; SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Reforma trabalhista e financiamento sindical: contribuição assistencial/negocial dos não filiados.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 126-149, fev. 2019.

PEREIRA, Hirmar Marcos. **Desmembramento do sindicato: crise, crítica ou adaptação ao sistema.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 16, n. 3071, 28 nov. 2011.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Contribuições Sindical, Confederativa, Associativa e Assistencial:** Natureza e Regime Jurídicos. Revista Evocati, Aracaju, ano 1, n. 2, fev. 2006.

RESENDE, Thiago. **Governo quer acabar com unidade sindical para estimular concorrência**. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/03/governo-quer-acabar-com-unidade-sindical-para-estimular-concorrenca.shtml>. Acessado em: 26 setembro 2019.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais do direito sindical**. 2. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SILVA, Alessandra Devulsky da. Edelman. **Althusserianismo, direito e política**. Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito Político e Econômico. Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, 2008.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo** – 41. Ed., ver. E atual / até a Emenda Constitucional n. 99, de 1.12.2017 – São Paulo : Malheiros, 2018.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Aborto 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 123

C

Cível 32, 226, 227, 228, 229, 230, 233, 234, 236, 238

Crime organizado 56, 58, 59, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85

D

Descriminalização 1, 2, 10, 11, 13, 14, 15

Direito 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 75, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 100, 101, 102, 103, 105, 108, 109, 112, 113, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 165, 179, 180, 183, 184, 185, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 206, 210, 211, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 224, 225, 227, 228, 229, 235, 238, 239, 242, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252

E

Eleitoral 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251

Esquecimento 19, 104, 141, 142, 143, 144, 145, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162, 163, 164, 165

Estado de exceção 17, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28

Estado de necessidade 21, 23, 26, 43, 59, 60, 61, 62, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129

F

Feminino 104, 105, 106, 107, 108, 109, 111, 131, 135, 166, 169, 171, 172, 173, 177

Fenômeno 71, 154, 155, 158, 163, 164, 168

Funcionamento 42, 81, 83, 95, 160, 162, 218, 238, 245, 246

H

Humanização 112, 113, 116, 117

I

Infantil 107, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 177, 178, 179

J

Justiça 2, 4, 7, 26, 30, 40, 42, 55, 56, 57, 58, 64, 65, 85, 90, 91, 96, 98, 101, 111, 112, 117, 134, 135, 136, 138, 140, 145, 146, 147, 157, 158, 163, 183, 188, 219, 220, 221, 223, 230, 231, 236, 237, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251

L

Legítima defesa 53, 54, 55, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 120, 123, 133, 134, 139

M

Métodos alternativos de solução de conflitos 216

Multidimensional 154, 250

P

Pena 13, 32, 38, 40, 56, 57, 60, 68, 71, 78, 81, 82, 88, 89, 94, 95, 102, 105, 106, 111, 112, 113, 117, 118, 126, 132, 133, 144, 145, 146, 147, 148, 151, 152, 157, 158, 190, 234

Penal 8, 9, 11, 12, 19, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 43, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 69, 72, 75, 81, 82, 83, 88, 89, 91, 92, 94, 95, 100, 101, 102, 103, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 116, 117, 118, 119, 121, 122, 123, 124, 126, 127, 128, 129, 130, 132, 133, 134, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 152, 153, 160, 165

Presídio 72, 73, 75, 76, 90, 92, 103, 106

Princípio da unicidade sindical 180, 183, 190, 193, 194, 195, 196, 197

Pro Reo 137, 138, 139

Prova ilícita 137, 138, 139

R

Revista vexatória 86, 87, 90, 91, 98, 100, 102

S

Segurança 23, 25, 30, 31, 33, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 73, 74, 75, 78, 79, 82, 84, 86, 87, 88, 90, 93, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 111, 120, 130, 134, 143, 150, 155, 156, 160, 183, 186, 208, 213, 228, 229, 246, 250

Sindicato 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 198, 220, 223

T

Trabalho 25, 31, 35, 36, 37, 38, 41, 53, 55, 56, 68, 69, 89, 93, 106, 109, 113, 115, 118, 132, 134, 135, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 190, 191, 192, 194, 196, 197, 198, 200, 201, 202, 203, 207, 208, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225,

227, 228, 230, 235, 241, 242, 245, 248, 249, 251

U

Uber 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215



O DIREITO ENQUANTO FENÔMENO MULTIDIMENSIONAL

2

-  www.atenaeditora.com.br
-  contato@atenaeditora.com.br
-  [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)
-  www.facebook.com/atenaeditora.com.br



O DIREITO ENQUANTO FENÔMENO MULTIDIMENSIONAL

2

-  www.atenaeditora.com.br
-  contato@atenaeditora.com.br
-  [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)
-  www.facebook.com/atenaeditora.com.br