



UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
FACULDADE DE DIREITO

PATRICK LAURENT ROHRER RODRIGUES

**ANÁLISE DA CONSTITUCIONALIDADE DAS MUDANÇAS NA FORMALIZAÇÃO
DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO ADVINDAS DA REVOGAÇÃO DO
§ 1º DO ART. 477 DA CLT PELA LEI Nº 13.467/2017.**

Salvador

2023

PATRICK LAURENT ROHRER RODRIGUES

**ANÁLISE DA CONSTITUCIONALIDADE DAS MUDANÇAS NA FORMALIZAÇÃO
DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO ADVINDAS DA REVOGAÇÃO DO
§ 1º DO ART. 477 DA CLT PELA LEI Nº 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação
em Direito, apresentado à Universidade
Católica do Salvador, para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Vander Luiz Pereira Costa
Junior

Salvador

2023

PATRICK LAURENT ROHRER RODRIGUES

**ANÁLISE DA CONSTITUCIONALIDADE DAS MUDANÇAS NA FORMALIZAÇÃO
DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO ADVINDAS DA REVOGAÇÃO DO §
1º DO ART. 477 DA CLT PELA LEI Nº 13.467/2017.**

Salvador, 16 de junho de 2023.

Banca Examinadora:

VANDER LUIZ PEREIRA COSTA JUNIOR

Mestre em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador.

Professor da Universidade Católica do Salvador.

JOELMA FERREIRA SILVA PRIMO PACHECO

Mestranda em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador.

Professora da Universidade Católica do Salvador.

**ANÁLISE DA CONSTITUCIONALIDADE DAS MUDANÇAS NA FORMALIZAÇÃO
DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO ADVINDAS DA REVOGAÇÃO DO §
1º DO ART. 477 DA CLT PELA LEI Nº 13.467/2017**

Patrick Laurent Rohrer Rodrigues¹

Vander Luiz Pereira Costa Junior²

Resumo: Este artigo busca realizar uma análise da constitucionalidade das mudanças ocorridas na legislação trabalhista quanto a não necessidade de homologação sindical da rescisão de contrato de trabalho para empregados com mais de um ano de serviço. Como objetivo geral, tem-se a verificação se as mudanças operadas na formalização da rescisão do contrato de trabalho advindas da revogação do § 1º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) são constitucionais ou não, tendo como hipótese do trabalho a inconstitucionalidade das mudanças normativas referentes à rescisão do contrato de trabalho decorrentes da revogação do § 1º do art. 477 da CLT por conta de sua violação aos arts. 5º, XXI, e 8º, III, da Constituição Federal.

Palavras – chave: Direito Coletivo do Trabalho. Reforma Trabalhista. Homologação de rescisão de contrato de trabalho. Análise de constitucionalidade.

Abstract: This article analyzes the constitutionality of the changes in labour legislation regarding the elimination of the requirement for union approval in the termination of employment contracts for employees with over one year of service. The overall objective is to determine whether the changes in the formalization of employment contract terminations resulting from the repeal of § 1 of Article 477 of the *Consolidação das Leis do Trabalho* [Brazilian Labour Code] by the Labour Reform [Brazilian Law number 13.467/2017] are constitutional or not. The hypothesis of this study is the unconstitutionality of the normative changes related to employment contract terminations resulting from the repeal of § 1 of Article 477 of the CLT due to their violation of Articles 5, XXI, and 8, III, of the Federal Constitution.

Key- words: Collective Labour Law. Labour Reform. Approval of Employment Contract Termination. Constitutionality analysis.

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO. 2. BREVE HISTÓRICO DO PAPEL DOS SINDICATOS NA DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES NO BRASIL. 3. DESCRIÇÃO DO ESCOPO, ALCANCE E SIGNIFICADO DOS ARTIGOS 5º, XXI, E 8º, III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 4. AS ALTERAÇÕES NA FORMALIZAÇÃO DA RESCISÃO

1 Graduando em Direito pela Universidade Católica do Salvador (UCSAL). Email: rohrerpl@gmail.com

2 Mestre em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador (UCSAL). Professor de Direito da Universidade Católica do Salvador. Email: vander.junior@pro.ucsal.br

DO CONTRATO DE TRABALHO ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017). 5. ANÁLISE DA CONSTITUCIONALIDADE DA REVOGAÇÃO DO § 1º DO ART. 477 DA CLT PELA LEI nº 13.467/2017. 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

A partir da aprovação e vigência da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), sentidas mudanças foram inseridas no âmbito da legislação celetista brasileira.

Insere-se, no escopo deste trabalho, a questão da desnecessidade da homologação da rescisão de contrato de trabalho para empregados com mais de um ano de serviço, mediante a revogação do § 1º do art. 477 da CLT, e a análise se tal mudança legislativa pode ser considerada ou não constitucional.

Dessa forma, tem-se por objetivo geral a verificação se as mudanças operadas na formalização da rescisão do contrato de trabalho advindas da Reforma Trabalhista são ou não constitucionais, sendo, por sua vez, a hipótese do trabalho de que as alterações nas normas quanto à rescisão do contrato de trabalho decorrentes da revogação do § 1º do art. 477 da CLT são inconstitucionais por violação dos arts. 5º, XXI, e 8º, III, da Constituição Federal.

Para este desiderato, divide-se este artigo, além desta introdução, em mais quatro partes e mais uma destinada às considerações finais.

Na primeira parte, examina-se a evolução dos sindicatos no Brasil ao longo dos anos, mais especificamente do começo do Século XX, com a chegada de estrangeiros ao Brasil, que trouxeram consigo a mentalidade anarquista então em alta na Europa, iniciando-se assim, aos poucos, a organização sindical no Brasil.

Na segunda parte, analisa-se de maneira mais aprofundada dois dispositivos constitucionais que tratam do papel e função dos sindicatos no Brasil como representantes e defensores dos direitos das respectivas classes trabalhadoras que representem, quais sejam: os arts. 5º, XXI, e 8º, III, da Constituição Federal, ambos elencados pela Carta Política como direito fundamental, sendo o primeiro listado no capítulo dos direitos e deveres individuais e coletivos e o segundo como direito social.

Na terceira parte, abordam-se as alterações havidas Pós-Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) no regramento legal celetista para efetivação e homologação das rescisões de contrato de trabalho, especificamente a revogação do § 1º do art. 477 da CLT e seus efeitos na não obrigatoriedade de homologação sindical das rescisões de contratos de trabalho.

Na quinta seção, averigua-se a constitucionalidade da revogação do § 1º do art. 477 da CLT, à luz da CRFB/88, especialmente em relação aos artigos 5º, XXI, e 8º, III.

Por fim, nas considerações finais, é exposta a convergência das análises e argumentações construídas nas seções anteriormente desenvolvidas, sendo encerrado o ciclo de investigação científica do presente artigo.

2 BREVE HISTÓRICO DO PAPEL DOS SINDICATOS NA DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES NO BRASIL

Conforme Molina (2017), o sindicalismo no Brasil tem início com a chegada de estrangeiros no começo do século XX. Muitos destes trabalhadores qualificados e artesãos com experiência na luta sindical no continente europeu tinham envolvimento com a ideologia anarquista, então em crescimento na Europa (mais particularmente na Espanha, França e Itália), e trouxeram-na consigo ao Brasil. Esta teve influência fundamental no nascimento de um movimento operário de caráter organizado no país.

Esse pensamento anarquista funciona, efetivamente, como um pontapé inicial para a construção e iniciação então de uma incipiente organização sindical, com o objetivo, à época, de reivindicar direitos dos trabalhadores, sejam de natureza salarial, sejam de melhores condições de trabalho, sejam de racionalização da carga horária laborativa existente, que era extremamente extensa e degradante naquele período.

Dessa forma, Molina (2017) leciona que esses primeiros trinta anos do século XX, em que se inicia um movimento sindical propriamente dito no Brasil, constituíram um período de enormes lutas e enfrentamentos entre trabalhadores e empregadores, muito por conta do modo em que, num país recentemente saído do período escravocrata, era enxergado e tratado o trabalhador livre. A exploração da força de trabalho continuava de forma autoritária e degradante, pois a mentalidade existente entre os então empregadores de trabalhadores livres ainda era escravagista, de visualização do trabalhador como um objeto para a busca de lucros que devia ser explorado ao máximo para a consecução deste objetivo.

As relações de trabalho vão se aprimorando ao longo das décadas, e o movimento sindical, juntamente, se aprimora e organiza. A partir da Era Vargas (1930–1945), a influência dos sindicatos cresce em importância e há uma série de conquistas dos trabalhadores, na forma de legislações protetivas trabalhistas e sociais, dentre as quais: a criação do salário mínimo, direito à aposentadoria e à estabilidade para operários com mais de 10 anos de

serviço e a criação do Ministério do Trabalho. Como ponto culminante, houve a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Após o período de início da Guerra Fria, posteriormente ao ano de 1945, houve um aumento da participação dos comunistas junto ao movimento sindical para tentar desvencilhar os sindicatos do Estado e, por conseguinte, houve também o rompimento da relação quase que umbilical que existia entre o aparelho estatal e os sindicatos. Este era o desenho institucional que tinha como principal objetivo o controle dos sindicatos pelo governo varguista de então.

De acordo com Molina (2017), a partir do início do Regime Militar, no ano de 1964, há uma forte ação política do governo central para sufocar a atuação dos sindicatos, com decretação de intervenção em 573 sindicatos, federações e confederações sindicais e o controle das entidades sindicais por aparelhos do regime, levando-se a um verdadeiro desaparecimento do movimento sindical na sua forma de entidade de reivindicação e luta por direitos dos seus associados no ano seguinte.

Este quadro passa a alterar-se, como afirma Molina (2017), com as lutas sindicais nascidas na Região Sudeste (especialmente nos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais), em decorrência do aumento do número de assalariados nessa região (fruto do processo de industrialização existente no período) e da insatisfação dos trabalhadores com as condições precárias de trabalho vivenciadas.

Nessa época, eclodem as grandes greves da região do ABC Paulista (municípios de Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul) com fortes mobilizações pela mudança das políticas salariais existentes e contrárias ao Regime Militar, gerando-se, a partir dessa região, uma sentida ebulição no movimento sindical brasileiro.

Esse histórico de lutas ao longo do século XX no país, desde o início dos anos 30 (passando pela Era Vargas, pelo Regime Militar e pela redemocratização), culminou com a promulgação da Constituição Federal em 05/10/1988, em que houve enormes inovações ao ordenamento legal brasileiro, especialmente quanto aos direitos e às garantias fundamentais, direitos sociais e direitos dos trabalhadores. Estas novidades foram trazidas, para o âmbito da Lei Maior, pela nova Carta Magna, a Constituição Cidadã, que marca a transição de um longo período autoritário para uma nova fase de império da democracia.

Von Bülow (2000) analisa que, mormente a promulgação da nova Constituição Federal, já sob os auspícios do retorno da democracia ao país e do inovador arcabouço de direitos fundamentais e direitos sociais, vivenciou-se ao longo dos anos 90, com ênfase no período pós 1995 (governo Fernando Henrique Cardoso), um período de proposição de

medidas de natureza infraconstitucional que, ao revés do caráter protetivo da Carta Magna, tinham como cerne a liberalização calcada na flexibilização de direitos trabalhistas. Conforme ensinamento de Von Bülow:

A partir de 1995, iniciou-se um novo turno de mudanças na legislação trabalhista brasileira. Se a Constituição de 1988 representou a restauração de direitos e deu uma autonomia relativa ao movimento sindical, mantendo no entanto uma forte presença do Estado na regulação das relações entre capital e trabalho, as mudanças ocorridas entre 1995 e 1999 foram voltadas para a flexibilização dos direitos plasmados na Consolidação das Leis do Trabalho.

Uma convergência de fatores possibilitou criar as condições para essas mudanças, decorrentes das mudanças no ambiente macroeconômico e suas consequências no mercado de trabalho. Desde meados de 1995 a questão do desemprego vem ganhando crescente centralidade na agenda política brasileira, ocupando grandes espaços na imprensa nacional, e configurando-se como peça chave das pautas de mobilização sindicais e como referência obrigatória na retórica governamental e empresarial⁴. Paralelamente, deu-se o incremento do trabalho de menor qualidade, consequência direta do fechamento de postos de trabalho na indústria, setor que tradicionalmente gera empregos melhor remunerados e de maior produtividade, e que concentra os empregos registrados legalmente (...). Apesar disso, a tendência à flexibilização da legislação trabalhista vem ganhando força, e tem sido implementada principalmente por meio de projetos de lei e medidas provisórias de iniciativa do Poder Executivo (...) que buscam reformar alguns pontos específicos da CLT. (VON BÜLLOW, 2000, p.06).

Von Bülow (2000) expõe que essa tendência se pulverizara em uma série de medidas legislativas, com foco na diminuição do rol de proteções legais ao trabalho e na forte ênfase em um discurso “reformista” de caráter liberal, que justificava as alterações legais com base em uma aventada redução do desemprego e da melhoria das condições econômicas. Essa narrativa não coincidentemente tinha por pano de fundo a concepção de que a responsabilidade pelo desemprego seria da legislação trabalhista, tida pelos proponentes das reformas legais como rígida e arcaica.

Como exemplos de projetos nesse sentido propostos ou aprovados no período, podem ser citados um projeto de lei de iniciativa do Poder Executivo remetido ao Congresso Nacional em 1997 que permitia um maior cabedal de situações permissivas da utilização de contratos por tempo determinado e a contratação por tempo parcial de até 25 horas semanais, com redução proporcional do salário.

Muitos anos após, já nos idos do ano de 2016, posteriormente a conclusão do processo de *impeachment* da ex-presidente da República Dilma Rousseff e também a ascensão à presidência do então vice-presidente Michel Temer, esta agenda de alteração da legislação trabalhista (chamada pelo novo governo de então de “modernização da legislação trabalhista”) retorna para a pauta política nacional com toda a força, e dessa vez com um forte caráter

antissindical, com base, mais uma vez, no discurso da necessidade de simplificação e flexibilização legal para o fito de criação de empregos e impulsionamento econômico.

Galvão (2019) explicita o elenco de mudanças advindas da reforma trabalhista do governo Temer (Lei n. 13.467/2017) quanto aos direitos trabalhistas brasileiros e, mais especificamente, os impactos desse conjunto de mudanças legislativas no direito sindical, a exemplo da superioridade do acordado sobre a legislação, a permissão legal para negociação individual para os empregados com salários superiores a duas vezes o teto do RGPS, e o que é o objeto desse trabalho, a desnecessidade da participação dos sindicatos na homologação das rescisões de contrato de trabalho. *In verbis*:

Análises preliminares indicaram que a reforma trabalhista aprofunda o processo de deterioração do mercado de trabalho e fragiliza as instituições públicas do trabalho, com ênfase na Justiça do Trabalho e nas entidades sindicais. A proliferação de diferentes tipos de contratos precários afeta a base de representação dos sindicatos, geralmente circunscrita aos assalariados formalizados, aumentando o percentual de trabalhadores não cobertos por convenções e acordos coletivos. Desse modo, ela promove a fragmentação da classe trabalhadora e a pulverização da representação dos sindicatos, pois a legislação sindical brasileira estabelece que os trabalhadores contratados de modo diferente pertencem a categorias profissionais distintas, ainda que exerçam a mesma atividade e atuem no mesmo local de trabalho (GALVÃO et al., 2017; DIEESE, 2017).

Outros aspectos da reforma impactaram negativamente os sindicatos. A prevalência do negociado sobre o legislado e a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos esvaziam o papel do sindicato na negociação coletiva. A negociação no local de trabalho por intermédio de comissão de representantes dos trabalhadores, a possibilidade de negociação individual no caso de trabalhadores com salários duas vezes superiores ao teto da previdência e a homologação da rescisão contratual sem a participação do sindicato descentralizam a negociação e transferem para a empresa, ou até mesmo para o trabalhador individual, tarefas antes exercidas pelos sindicatos (GALVÃO, 2019, p.204)

Como bem pontua Arabi (2014), o processo de constitucionalização de um ordenamento jurídico passa por um trabalho de mudança desse ordenamento, de forma que ocorra uma verdadeira filtragem constitucional que acople, paulatinamente, a principiologia da Constituição ao ordenamento jurídico como um todo.

Esse desiderato não é, certamente, imediato, pois perpassa por um caminho de lutas e esforços conjugados da sociedade civil, parlamento, poder judiciário etc. Nesse contexto, encontra-se o papel dos sindicatos, que devem ter como uma de suas funções e objetivos o aprofundamento no âmbito legal do quanto disposto pela Constituição da República, adequando o campo infraconstitucional aos preceitos da Lei Maior e, no que se refere ao direito coletivo do trabalho, deve existir um constante esforço para que haja uma real

efetividade do rol de garantias e direitos fundamentais e direitos sociais previstos no texto constitucional.

A Constituição Federal decerto representou um enorme avanço civilizatório brasileiro, contudo ela, por si só, não é suficiente, é preciso garantir a aplicação do quanto nela previsto e, ademais, evitar o retrocesso do quanto disposto em seu texto, seja este por meio de reformas de natureza constitucional ou de alterações legislativas que, ao fim e ao cabo, violem a Carta Política em seu âmbito axiológico.

3 DESCRIÇÃO DO ESCOPO, ALCANCE E SIGNIFICADO DOS ARTIGOS 5º, XXI, E 8º, III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A Constituição Federal de 1988 possui expressas previsões em seu texto quanto à atuação e ao papel dos sindicatos no país, a começar pela dicção legal do art. 5º, XXI, no capítulo dos Direitos Fundamentais da Carta Política, que versa sobre a capacidade representativa das associações. Cita-se, aqui, o retromencionado artigo:

Art. 5º Todos são iguais perante à lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente.

(Brasil, 1988).

Pereira e Quintão (2015) fazem uma análise explanativa do sentido e abrangência do art. 5º, XXI, da CRFB, apresentando o seu caráter de direito fundamental calcado no direito de igualdade e na isonomia, além de explicitar as interpretações existentes quanto ao significado advindo da lei quanto a necessidade de expressa autorização aos sindicatos para atuarem na representação de seus filiados. *Verbis*:

O direito por representação por associação é direito fundamental, encontrando-se listado no rol do artigo 5º (inciso XXI) da Constituição Federal. Entende-se essa previsão legal como uma das que atenderam a necessidade de tratamento jurisdicional específico para as situações que envolvem direitos de pessoas em situação idêntica, afetadas pelas mesmas circunstâncias.

O direito a que entidades associativas representem seus filiados tem a natureza de direito coletivo dos filiados. Todos os filiados de uma determinada associação têm o direito de serem representados por esta dentro e fora de juízo, contanto que haja a autorização expressa exigida pela lei. A autorização expressa

dos filiados de que trata o inciso XXI do artigo 5º torna a representação regular, sendo considerado cumprido esse requisito legal quando concedida referida autorização à autoridade associativa mediante instrumento de mandato ou mera deliberação em assembleia, sendo que a existência desta exclui a necessidade daquele. Afirma-se que a previsão genérica da possibilidade dessa representação no estatuto da associação não basta para sua regularidade, embora haja divergência sobre este ponto. (PEREIRA E QUINTÃO, 2015, p. 03)

Mendes e Branco (2019) explanam que o dispositivo constitucional traz consideráveis dúvidas quanto à forma devida dessa autorização para a representação por parte das entidades associativas, se bastaria uma previsão de natureza genérica (por exemplo, no âmbito dos sindicatos nas convenções coletivas) ou se necessitar-se-ia de autorização de caráter específico, seja no âmbito individual ou coletivo.

Moreira (1991) defende que a capacidade de representação das associações possui como escopo os objetivos próprios de interesse da entidade associativa. Segundo Moreira:

Há ainda outra questão relativa a esse art. 5º, XXI. Penso que a legitimação atribuída às entidades associativas deve ser entendida como limitada aos fins próprios dessas entidades, isto é, não vejo com bons olhos a ideia de que uma associação de funcionários se legitime a propor uma ação de separação de um de seus membros do respectivo cônjuge; eu não veria, realmente, com muita simpatia essa hipótese. (MOREIRA, 1991, p.04)

A CRFB/88 possui ainda no capítulo dos Direitos Sociais, mais especificamente em seu art. 8º, III, a abrangência do papel dos sindicatos na proteção dos direitos da categoria a qual representa. *Verbis*:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
(...)
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. (Brasil, 1988)

Alencar (2018) empreende a interpretação do sentido do art. 8º, III, da CF/88, na compreensão que seu alcance possui uma considerável amplitude de sentido, devendo essa “defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria” ser lida de forma abrangente. Segundo Alencar:

Uma vez feita a análise das hipóteses infraconstitucionais, anteriores e posteriores à Constituição de 1988, que versavam sobre a possibilidade de o sindicato defender em juízo direitos individuais, faz-se preciso analisar o alcance da norma contida no artigo 8º, inciso III, da Constituição de 1988. O artigo 8º, inciso III, da Constituição de 1988 dispõe que aos sindicatos cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. (BRASIL, 1988).

Ponto de relevo a partir da norma acima é que a atuação dos sindicatos em favor dos associados, quer se trate de direitos coletivos ou individuais, pode ocorrer no âmbito de um processo judicial ou pode ser feita no contexto de um processo administrativo. Basta que se recorde que a efetivação dos direitos trabalhistas ocorre, também, mediante ação do Poder Executivo e, nesse sentido, é plenamente possível que haja um conflito de interesses a ser dirimido por um órgão administrativo, o que legitima a atuação do ente sindical em favor de trabalhadores. Sob essa perspectiva (defender administrativamente), não há inovação na ordem jurídica, na medida em que o artigo 513 da CLT já permitia a atuação administrativa do ente sindical.

Ainda administrativamente possível a atuação do sindicato junto ao Ministério Público do Trabalho quando o Órgão Ministerial se encontra apenas e tão somente na fase de coleta de dados, ou seja, sem que a questão esteja judicializada. Da mesma forma que ocorre com relação ao Poder Executivo, também aqui se mostra legitimado o ente sindical a atuar na defesa de direitos e/ou interesses individuais e coletivos da categoria, seja defendendo os trabalhadores, seja instando o Órgão Ministerial a fazê-lo. (ALENCAR, 2016, p. 63)

Conforme Lenza (2019), o Supremo Tribunal Federal, em julgamento do RE 210.029, firmou entendimento no sentido de que a legitimação dos sindicatos para defesa em juízo de direitos e interesses individuais ou coletivos da categoria por eles representada não depende da autorização dos substituídos, sendo, portanto, os sindicatos legitimados, em caráter amplo, a representarem os seus associados nas esferas judiciais e extrajudiciais.

Marcondes (2019) explana que, no âmbito do julgamento do Recurso Extraordinário n. 573.232/SC, o Supremo Tribunal Federal explicitara a desnecessidade dos sindicatos terem autorização expressa dos seus associados para os representarem como substitutos processuais.

Leciona Marcondes:

No caso do RE 573.232/SC, naturalmente, tais equívocos reverberaram ao longo do processo e acabaram contaminando o próprio teor do julgamento final proferido pelo STF. Ao julgar o recurso, o tribunal analisou a que título se dá a atuação das associações em defesa de seus associados, à luz do que prevê o art. 5º, XXI, da CF (LGL\1988\3), tendo prevalecido o entendimento segundo o qual, para as associações, há a necessidade de autorização expressa de seus membros, ao contrário do que ocorre no caso dos sindicatos.

Para o Ministro Marco Aurélio, que capitaneou a divergência e conduziu o julgamento, o legislador constituinte previu dois sistemas diversos de atuação, um aplicável aos sindicatos e outro às associações. Àqueles, a previsão do art. 8º, III, é clara no sentido de estabelecer que, atuando na impetração coletiva, atuam como substituto processual. Diversamente, em relação às associações, o legislador constituinte “foi explícito ao exigir mais do que a previsão de defesa dos interesses dos filiados no estatuto, ao exigir que tenham [...] autorização expressa, que diria específica, para representar – e não substituir, propriamente dito – os integrantes da categoria profissional”. (MARCONDES, 2019, p. 05)

Andrade (2011) analisa qual o significado da expressão “interesses individuais da

categoria”, mencionado no art. 8º, III, da Constituição Federal, uma vez que os interesses defendidos pelos sindicatos seriam, em regra, coletivos, verificando que tais interesses individuais não seriam os dos membros da categoria (trabalhadores), mas sim, e de certa forma contraditoriamente, os interesses individuais homogêneos e difusos da categoria em si, vez que não cabe aos sindicatos a defesa, seja no âmbito administrativo ou judicial, de interesses de natureza eminentemente individual dos trabalhadores. Conforme Andrade:

Os interesses coletivos, por serem abstratos, correspondem exatamente aos interesses de uma categoria – profissional, por exemplo - que se contrapõem ou podem se harmonizar com os interesses de outra categoria – a categoria econômica. Por isso, volto a mesma indagação: o que quis dizer o constituinte de 88, quando atribuiu ao sindicato a defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria, se os interesses da categoria correspondem exatamente aos interesses coletivos?

Dito de outra maneira: os interesses ou seriam coletivos e, portanto, da categoria ou seriam individuais – concretos, identificáveis, tendo como centro irradiador os contratos individuais de trabalho. Como a norma não se refere aos interesses individuais dos membros da categoria, o enunciado – individuais da categoria – aparece, em boa parte da doutrina, como uma contradição, porque os interesses dos quais se ocupa o Direito do Trabalho são, de um lado, os interesses individuais dos membros de uma categoria e, do outro, os interesses coletivos de uma determinada categoria.

Ao se adotar uma interpretação literal do texto – se é que se pode falar em “interpretação literal”-, se chega a seguinte situação: o sindicato não tem legitimidade, na qualidade de substituto processual, para fazer a defesa de todos os interesses individuais dos membros de uma categoria, porque somente os trabalhadores podem reivindicar os interesses individuais puros. Se alguém, por exemplo, é demitido e acha que tem direito ao aviso prévio, somente ele – ressalvadas as hipóteses de incapacidade – tem legitimidade postulatória, a fim de reivindicar judicialmente esse direito e mais ninguém.

Na tentativa de superar esse dilema venho, há muitos anos, afirmando o seguinte: em meio aos interesses individuais puros, concretos e os interesses coletivos da categoria existem os interesses individuais homogêneos e difusos. Por isso, sempre entendi que, quando aquele inciso atribui ao sindicato a defesa dos interesses individuais da categoria, está se referindo exatamente aos interesses individuais homogêneos e difusos. Logo, o constituinte atirou no que viu e acertou no que não viu. (ANDRADE, 2011, p. 114-115)

Mormente o respeitável entendimento do mencionado doutrinador, entende-se que uma vez que ainda há a figura da assistência judiciária gratuita em dissídios individuais, por força do art. 14 da Lei n. 5.584/1970, existe, portanto, a legitimação para ação do sindicato em direito individual, em substituição, inclusive, à defensoria pública, não se tratando de legitimidade sindical apenas para atuar em termos de direito coletivo do trabalho, mas também processos que versem sobre direito individual do trabalho.

No entanto, essa discussão, para o âmbito desse trabalho, não apresenta tamanha relevância, pois consideramos que as homologações das rescisões de contrato de trabalho não entrariam nessa divergência, visto que classificamos a homologação como um direito

individual homogêneo e, portanto, coletivo. Assim, pode-se inferir, portanto, que a homologação das rescisões de contrato de trabalho pela via sindical consistiria não em um interesse individual “puro”, mas sim em um interesse individual homogêneo, na acepção constitucional de “interesses individuais da categoria”, vez que a existência de homologação sindical significa, ao fim e ao cabo, a proteção de interesses individuais de toda uma categoria. Nesse sentido, leciona Leite:

Adotamos o entendimento de que o conceito de interesses individuais homogêneos é sinônimo de “interesses individuais da categoria”, pois é cediço que quando a Constituição não conceitua determinado instituto por ela mesma criado, *in casu*, os “interesses individuais da categoria”, cabe primeiramente ao intérprete buscar no ordenamento jurídico a norma que possa propiciar a aplicabilidade do preceito constitucional. Mas para desempenhar tal tarefa não poderá se descuidar das palavras contidas no próprio texto. Não lhe será lícito, por exemplo, ignorar a literalidade da expressão “direitos ou interesses coletivos individuais da categoria”, contida no inciso III do art. 8º da CF, ou estabelecer uma separação radical entre os interesses individuais propriamente ditos dos integrantes da categoria e os interesses da própria categoria ou parte dela.

Não se pode perder de vista, igualmente, que, quando da promulgação da Carta Magna de 1988, não existia, no nosso direito positivo, a definição legal dos interesses individuais homogêneos, o que só foi possível a partir da Lei 8.078, de 11.9.1990, que instituiu o CDC.

De tal arte, parece-nos razoável que a expressão “direitos ou interesses individuais da categoria” (CF, art. 8º, III) deva ser entendida como “direitos ou interesses individuais homogêneos dos integrantes da categoria” representada por determinado sindicato, porque decorrentes de uma mesma causalidade comum surgida no âmbito da própria categoria. (LEITE, 2022, p. 448)

Vê-se, portanto, que a Constituição Federal de 1988, em seus artigos 5º, XXI, e 8º, III, possui uma previsão legal com forte caráter de respaldo a atuação representativa associativa sindical na representação dos filiados aos sindicatos nacionais. Assim, a legitimidade ativa para representação dos trabalhadores associados às instituições sindicais tem respaldo expresso na Lei Maior nacional, possuindo assim a dicção dos retromencionados artigos uma hierarquia normativa superior, em decorrência de seu status constitucional, devendo, por conseguinte, as legislações de caráter infraconstitucional respeitar o desenho e conteúdo institucional dado pela Constituição da República, sob pena de incorrerem em vício de inconstitucionalidade.

4 AS ALTERAÇÕES NA FORMALIZAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017)

A Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) operou diversas alterações de relevo no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, particularmente, no que tange às regras de formalização da rescisão do contrato de trabalho dos empregados que possuam mais de um ano de contrato de trabalho com o empregador as mudanças foram especialmente contundentes, com o afastamento, através da revogação do § 1º do art. 477 da CLT, da necessidade de assistência do sindicato profissional na homologação das rescisões de contratos de trabalho firmado com empregado com mais de 1 (um) ano de serviço.

Nesse sentido, Santos (2018) faz um histórico da homologação da rescisão do contrato de trabalho demonstrando que inicialmente esta era realizada no âmbito da empresa, tendo, posteriormente, por conta da hipossuficiência do trabalhador na relação de trabalho, sido criada, por meio da Lei n. 5.562/1969, a homologação sindical das rescisões de contrato de trabalho, incluindo-se na CLT o § 1º do art. 477. Conforme defende Santos:

Historicamente, segundo Martins (2017, p. 995), a rescisão do contrato de trabalho era feita nas dependências da própria empresa. No entanto, o trabalhador era parte hipossuficiente da relação contratual, oportunidade na qual era aproveitada por alguns empregadores para não quitar com todas as obrigações inerentes ao tipo de rescisão.

Após algum tempo, verificou-se a necessidade de fiscalizar a rescisão do contrato de trabalho, com a finalidade de resguardar o hipossuficiente, bem como filtrar o número de ações trabalhistas sobre o assunto. Foi então que em 1969 a Lei nº 5.562 criou a assistência administrativa com a inclusão do artigo 477, § 1º, à Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1942).

A esse respeito, Martins (2017, p. 995) comenta que “a mudança deu-se em razão das fraudes que eram praticadas, pois o empregado assinava o termo de quitação sem assistência de qualquer pessoa e dava quitação sobre o que era pago, não tendo direito de reclamar eventuais diferenças”. Destarte criou-se a obrigatoriedade da homologação da rescisão do contrato de trabalho, passando a ser feito pelo sindicato da categoria ou pelo Ministério do Trabalho. (SANTOS, 2018, p.49)

Tal necessidade de participação do sindicato era, como decorrência da expressa previsão legislativa, um requisito de validade da homologação da rescisão, sendo condição necessária para que houvesse o aperfeiçoamento desta extinção da relação jurídico-negocial havida entre os empregadores e empregados.

Conforme Pickler (2021), esta referida mudança nas regras de formalização dos contratos de trabalho se insere em um contexto de contínua e gradual precarização dos direitos e garantias trabalhistas conquistados a muito custo ao longo dos anos.

Pickler leciona que:

Com a revogação do § 1º do art. 477, da CLT, o trabalhadores perderam a garantia da assistência sobre os seus direitos no momento da rescisão, momento em que se confere se todas as verbas foram calculadas corretamente, se o prazo de pagamento for a observado, se houve depósito do FGTS, entre outros pontos. Com a revogação do dispositivo acima mencionado, o trabalhador ficou a mercê da boa vontade, ou até mesmo, da boa índole do empregador, para perceber o que lhe é de direito. (PICKLER, 2021, p. 10)

Freitas et al (2019) apresentam, de maneira clara e didática, o contexto e amplitude da revogação do § 1º do art. 477, da CLT, e as repercussões em âmbito prático dessa referida previsão legislativa:

As atribuições dos sindicatos estão previstas no art. 8º, III, da CF/88:” Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais das categorias, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

Materializando a previsão Constitucional do papel do sindicatos, a CLT previa em seu art. 477, § 1º que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado há mais de um ano só seria válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato.

Em complemento à CLT, o Ministério do Trabalho criou a instrução Normativa nº 5/2010, que determinava como seriam os métodos aplicáveis à assistência e homologação na rescisão do contrato de trabalho, como a necessidade de apresentação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) homologado perante o sindicato competente para posteriormente haver levantamento do FGTS e para solicitar o benefício do seguro desemprego.

Dessa forma, a regra geral era o auxílio e homologação por parte dos sindicatos da categoria profissional para formalizar a extinção da relação entre o empregado e o seu empregador.

Nota-se que a assistência sindical na homologação da rescisão contratual é a assistência ao empregado acerca acerca das implicações do ato da rescisão contratual, devendo o sindicato atentar pelo correto reconhecimento dos direitos do trabalhador à luz do ordenamento jurídico vigente e, ainda, pelo cumprimento das cláusulas coletivas decorrentes de acordos ou convenções coletivas aplicáveis à categoria.

Entretanto, a Lei nº 13.467/ 2017 revogou § 1º do art. 477 da CLT, retirando a obrigatoriedade da assistência sindical no ato da rescisão do contrato de trabalho, independentemente do tempo de duração do contrato, e mais, a fim de adequar o procedimento para levantamento do FGTS e requerimento do seguro-desemprego, a nova legislação incluiu o § 10º do art. 477, estabelecendo que a mera anotação da extinção do contrato na CTPS com a comunicação aos órgãos competentes é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no FGTS.

Nessa medida, a retirada da obrigatoriedade da assistência sindical no ato da rescisão do contrato de trabalho constitui nítido esvaziamento das atribuições sindicais, pois afasta a importante missão dos sindicatos que é a defesa dos interesses dos trabalhadores, deixando os mesmos a mercê da vontade do empregador. (FREITAS ET AL.,2019, p. 10)

Freitas et al (2019) destacam ainda mais um ponto essencial da questão da relevância e importância de âmbito prático, na esfera do direito trabalhista, da anterior exigência da participação e assistência dos sindicatos na homologação da rescisão. Tal participação dos

sindicatos nesse rito homologatório anteriormente existente, afirmam com bastante assertividade os autores, quando realizada de maneira eficiente e com a correta verificação e análise das verbas celetistas devidas pelos empregadores, levaria, como consequência imediata, a uma redução do número de reclamações trabalhistas.

Esta tendência à redução do número de ajuizamentos de ações trabalhistas fruto da vigência do antigo regramento das rescisões dos contratos de trabalho se refere, basicamente, ao contexto de empregados abarcados pela regra do então § 1º do art. 477 da CLT, quais sejam, com mais de um ano de serviço. Ademais, esse contexto se daria, particularmente, quanto a ações trabalhistas que digam respeito, especificamente, a pleitos referentes ao inadimplemento de verbas salariais desses referidos empregados (não se considerando, portanto, ações que tenham por objeto, por exemplo, danos de natureza extrapatrimonial).

Assim, a necessidade de participação dos sindicatos nas homologações das rescisões de contratos de trabalho possuiria um duplo papel: primeiro, a consolidação, no aspecto infraconstitucional, da previsão do art. 8º, III, da Constituição Federal que confere aos sindicatos a função de atuar na defesa dos interesses coletivos ou individuais das categorias, inclusive em questões judiciais e administrativas.

Em segundo lugar, esta previsão legal anteriormente existente da assistência dos sindicatos nas homologações de rescisão de contrato de trabalho teria um verdadeiro caráter pacificador das relações trabalhistas. Esta função apaziguadora se revela no sentido em que a participação de um ente sindical nas tratativas quanto à regularização do pagamento das verbas celetistas de direito dos trabalhadores, conferindo validade a homologação da rescisão do contrato de trabalho do empregado com mais de 1 ano de serviço, funciona, verdadeiramente, como um encerramento das discussões quanto a verbas devidas no âmbito administrativo do ente sindical, em decorrência da análise e homologação, pelo sindicato, dos cálculos apresentados pelo empregador. Assim, encerrar-se-ia, no âmbito do sindicato, quando da homologação da rescisão do contrato de trabalho, eventuais discussões existentes entre as partes (empregador e empregado) quanto aos cálculos das verbas havidas e devidas ao obreiro.

Neste sentido, analisadas as mudanças na formalização da rescisão do contrato de trabalho fruto da revogação do § 1º do art. 477 da CLT à luz da Constituição Federal, especialmente dos arts. 5º, XXI, e 8º, III, conclui-se pela compreensão da existência de um vício de inconstitucionalidade (inconstitucionalidade material) decorrente da violação, por

essas alterações advindas da Lei 13.467/2017, de direitos fundamentais e sociais consubstanciados nos supracitados artigos constitucionais. Além disto, a desobrigação de participação das entidades sindicais nas rescisões de contratos de trabalhos de empregados com mais de um ano de serviço (consequência da reforma trabalhista) demonstra-se inconstitucional por atentar contrariamente a previsão constitucional de atuação representativa dos sindicatos em defesa dos direitos e interesses de seus representados.

5 ANÁLISE DA CONSTITUCIONALIDADE DA REVOGAÇÃO DO § 1º DO ART. 477 DA CLT PELA LEI Nº 13.467/2017

Feita a leitura e análise do escopo dos arts. 5º, XXI, e 8º, III, da CRFB, e a abordagem quanto às alterações havidas Pós-Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), no regramento legal celetista para efetivação e homologação das rescisões de contrato de trabalho, especificamente a revogação do § 1º do art. 477 da CLT e seus efeitos na não obrigatoriedade de homologação sindical das rescisões de contratos de trabalho, cumpre analisar se estas alterações decorrentes da Lei n. 13.467/2017 possuem vício de inconstitucionalidade ou se estão em consonância com o quanto predito pela Carta Política.

Trata-se de analisar se a novel desnecessidade da homologação pelos sindicatos das rescisões de contrato de trabalho de empregados com mais de um ano de serviço advinda da Reforma Trabalhista – regra esta que, como visto anteriormente, vigorava desde o ano de 1970, em decorrência da Lei n. 5.584/1970 – encontra-se em confronto com normas constitucionais, em especial com os arts. 5º, XXI, e 8º, III, da Constituição Federal.

Analisando-se o art. 5º, XXI, da CF/88 tem-se que:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente. (Brasil, 1988).

Por sua vez, o art. 8º, III, da Constituição Federal prediz que:

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

[...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. (Brasil, 1988)

A regra do extinto § 1º do art. 477 da CLT, que colocava como um requisito de validade da rescisão de contrato de trabalho de empregados com mais de um ano de serviço a homologação pelo respectivo sindicato ou pelo Ministério do Trabalho, possuía, quando do início da vigência da CLT reformada pela Lei n. 13.467/2017, mais de quarenta e sete anos de validade.

Uma mudança em um direito trabalhista dessa magnitude, verdadeira concretização de direitos previstos nos arts. 5º, XXI, e 8º, III, da Carta Constitucional, existente há quase cinquenta anos no ordenamento jurídico brasileiro, no âmbito da legislação trabalhista, é, certamente, de constitucionalidade questionável. Melo (2010), ao analisar a questão da vedação ao retrocesso no âmbito do direito do trabalho, assevera que:

O princípio da vedação ao retrocesso é uma garantia constitucional implícita, decorrente do denominado bloco de constitucionalidade, tendo sua matriz axiológica nos princípios da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana, mas se constitui em um princípio autônomo, com carga valorativa eficiente própria. Tal princípio alude a ideia de que o Estado, após ter implementado um direito fundamental, não pode retroceder, ou seja, não pode praticar algum ato que vulnere um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente (MELO, 2010, p. 65)

Outrossim, como o Estado brasileiro há mais de quarenta e sete anos previa, no § 1º do art. 477 da CLT, a necessidade de homologação sindical das rescisões de contrato de trabalho como verdadeiro requisito de validade, não se mostra constitucional a revogação pela Lei n. 13.467/2017, representando tal supressão legislativa, portanto, evidente retrocesso ao afastar do ordenamento jurídico a vigência de um direito protetivo laboral vigente por quase cinco décadas no país.

Esta conclusão se dá particularmente quando da análise de que a norma revogada se apresentava como evidente concretização de normas constitucionais constantes dos arts. 5º, XXI, e 8º, III, da CF/88, normas estas que, a despeito do que a primeira vista possa parecer, não são direito assegurado estritamente às figuras jurídicas dos sindicatos, mas sim assecuratórias de direitos e proteções aos representados pelas entidades associativas de natureza sindical.

Nesse sentido, compreende-se que a alteração legislativa não caminhou em

consonância com o âmago da essência do texto constitucional, analisando-se a questão por meio de uma hermenêutica teleológica do texto da Carta Política, demonstrando-se a revogação do § 1º do art. 477 da CLT como eivado de inconstitucionalidade em sentido material, especialmente quando confrontada tal supressão legislativa operada Lei n. 13.467/2017 com os arts. 5º, XXI, e 8º, III, da CRFB.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada neste artigo, à luz das normas constitucionais, das mudanças geradas pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) em relação a homologação das rescisões de contratos de trabalho de empregados com mais de um ano de serviço, decorrentes da revogação do § 1º do art. 477 da CLT, demonstra, de maneira bastante clara, a existência de inconstitucionalidade material das mudanças operadas.

Esta conclusão decorre da compreensão de que a obrigatoriedade de homologação sindical da rescisão do contrato de trabalho de empregado com mais de um ano de serviço, constante na legislação obreira há mais de 47 anos, representava uma concretização de normas constitucionais previstas nos arts. 5º, XXI, e 8º, III, da CRFB, normas essas elencadas pela Constituição Federal como direitos e garantias fundamentais, sendo a primeira listada no capítulo dos direitos e deveres individuais e coletivos e a segunda como direito social.

Neste diapasão, a revogação pela Reforma Trabalhista de uma normativa infraconstitucional celetista que representava uma clara concretização de previsões constitucionais dos arts. 5º, XXI, e 8º, III, da Constituição da República, demonstra-se inconstitucional materialmente e, ademais, representa uma violação ao princípio da vedação ao retrocesso, vez que significara uma verdadeira supressão de direitos anteriormente assegurados.

Assim, as alterações realizadas pela Lei n. 13.467/2017, legislação essa que tem em seu âmago uma concepção de caráter notada e majoritariamente anti-trabalhista e antissindical, representaram, no tocante à revogação do § 1º do art. 477 da CLT, um enorme prejuízo não às associações de natureza sindical, mas sim aos trabalhadores representados pelas entidades sindicais, que passaram, em decorrência de uma mutação legislativa que entende-se inconstitucional, a deixar de ter no momento da rescisão contratual (momento mais delicado e crítico do seu contrato de trabalho), o acompanhamento pelo sindicato da correição e adequação da rescisão, passando, a partir da mudança havida no âmbito da CLT, a ter o seu

contrato de trabalho rescindido sem a supervisão e acompanhamento da associação sindical representativa, sendo a rescisão concretizada e eficaz a partir do seu firmamento pelas partes (empregador e empregado) no âmbito da empresa.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Dilermando Gomes de. **Alcance Normativo do Termo Individual Contido no Art. 8º, Inciso III, da Constituição de 1988**, 2018. 89 páginas. Dissertação (Mestrado em Direito Constitucional) – Instituto Brasiliense de Direito Público, Brasília, 2018.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. As Antinomias do Artigo 8º da Constituição Federal: Um contraponto à doutrina dominante. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, v.44, nº86, p. 107-123, jan/jun 2011.

ARABI, Abhner Youssif Mota. Liberdade Sindical no Brasil: Surgimento, Evolução e Novas Perspectivas do Contexto Pós-88. **Revista Publius**. v.1, n.1, jan/jun 2014. Disponível em: <<https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpublius/article/view/3292>>. Acesso em: 29 mar. 2023.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452**, DE 1º DE Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. DOU de 9.8.1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art2>. Acesso em 08 mai.2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 08 mai. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 13.467**, DE 13 DE Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em 08 mai.2023

FREITAS, Fernanda da Silva; FIGUEIREDO, Cristiane Xavier; CONTÃO, Thales da Silva; XAVIER, Yanndra Ramos. A reforma Trabalhista Instituída Pela Lei 13.467/17 e o Fim da Obrigatoriedade da Romologação da Rescisão Contratual. **Revista multidisciplinar do nordeste mineiro**, v.9, p.01-13 , 2019. Disponível em: <https://www.revistas.unipacto.com.br/storage/publicacoes/2019/a_reforma_trabalhista_insti_tui_da_pela_lei_1346717_e_o_fim_da_obrigator_146.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2022.

GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari. Reforma trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. **Reforma trabalhista no Brasil: Promessas e realidade**, p. 199-223, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2022.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 23ª ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2019.

MARCONDES, Gustavo Viegas. Para além da dicotomia entre representação ou substituição processual: análise dos impactos do julgamento do RE 573.232/SC e RE 612.043/PR para o processo coletivo brasileiro. **Revista de Processo**, vol. 259, São Paulo.. 2019.

MELO, Geraldo Magela. A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3a. Região**. Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 65-74, jul./dez. 2010.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 14ª ed. Rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MOLINA, Helder. A luta dos trabalhadores – A organização dos sindicatos e sua participação na construção da democracia e dos direitos sociais no Brasil. **Tradição, Novos Tempos, Novas idéias** – Gestão 2016-2019.2017
Disponível em: <<http://www.sindiseab.org.br/assets/uploads/download/Hist%C3%B3ria%20do%20Sindicalismo.pdf>> Acesso em: 08 mai.2022.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. Ações Coletivas na Constituição Federal de 1988. **Revista de Processo I**, vol 61, p.187, jan. 1991. Disponível em:
<<https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/secao/1188257277/3-acoes-coletivas-na-constituicao-federal-de-1988-parte-i-reminiscencias-acao-civil-publica-ed-2020>>. Acesso em: 09 mai. 2022.

PEREIRA, Cesar; Quintão, Luisa. Arbitragem Coletiva no Brasil: a atuação de entidades representativas (art. 5º , XXI, da Constituição Federal). **Informativo Justen, Pereira, Oliveira e Talamini**. Curitiba, nº 103, setembro de 2015. Disponível em:
<https://www.justen.com.br/pdfs/IE103/Arbitragem_coletiva.pdf>. Acesso em: 03 mai.2022

PICKLER, Rodrigo Machado. **Os impactos da revogação do §1º do artigo 477 da CLT, promovida pela reforma trabalhista, suportados pelos trabalhadores**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Faculdade Capivari, Capivari de Baixo, 2021, 19 p. Disponível em:
<https://www.fucap.edu.br/dashboard/biblioteca_repositorio/a8470918150213c0b1f42e23c1bbe7b8.pdf>. Acesso em: 02 mai. 2022.

SANTOS, Barbara Coradini dos. **A Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) e as Espécies de Dissolução do Contrato de Trabalho: Rescisão por Mútuo Acordo**. 70p. 2018. Dissertação (Bacharel em Direito) Curso de Direito- Universidade do Sul de Santa Catarina, 2018.

VON BÜLLOW, Marisa. **O movimento Sindical Brasileiro nos Anos 90**. Trabajo presentado al Congreso de LASA, 2000. Disponível em:

<https://www.academia.edu/834144/O_movimento_sindical_brasileiro_nos_anos_90>.
Acesso em: 02 mai. 2022