

A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO PÓS-REFORMA TRABALHISTA: ANÁLISE SOB A ÓTICA DO ATUAL CONTEXTO DO SINDICALISMO NO BRASIL

THE PREVALENCE OF NEGOTIATION OVER LEGISLATURE POST LABOR REFORM: ANALYSIS FROM THE PERSPECTIVE OF THE CURRENT CONTEXT OF UNIONSHIP IN BRAZIL

LA PREVALENCIA DE LA NEGOCIACIÓN SOBRE LA LEGISLATURA POSTERIOR A LA REFORMA LABORAL: ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DEL CONTEXTO ACTUAL DEL SINDICATO EN BRASIL

Lucas Bastos Sarmiento¹
Winston de Araújo Teixeira²

RESUMO: A reforma trabalhista, oriunda da Lei 13.467/2017, representou importante mudança na concepção da proteção do Estado às relações de emprego. Uma das alterações mais significativas foi a prevalência das negociações coletivas sobre a legislação. Todavia, o problema surge à medida em que, através de disposições da própria nova lei, as entidades sindicais, que são competentes a realizar as negociações sofreram severos impactos. Neste sentido, a presente pesquisa buscou verificar se existe coerência ou contradição da reforma quanto a tal situação, considerando o momento atual do movimento sindical no Brasil. Da análise do material coletado, se conclui que disposições da nova lei, como a retirada da compulsoriedade do antigo imposto sindical e da desregulamentação dos contratos de trabalho tradicionais, culminam no enfraquecimento do movimento sindical, revelando a contradição da reforma neste aspecto.

1429

Palavras-chave: Negociado. Legislado. Sindicalismo.

ABSTRACT: The labor reform, arising from Law 13,467/2017, represented an important change in the conception of State protection of employment relations. One of the most significant changes was the prevalence of collective bargaining over legislation. However, the problem arises as, through provisions of the new law itself, the union entities, which are competent to carry out negotiations, have suffered severe impacts. In this sense, this research sought to verify whether there is coherence or contradiction in the reform regarding this situation, considering the current moment of the union movement in Brazil. From the analysis of the material collected, it is concluded that provisions of the new law, such as the removal of the compulsory nature of the old union tax and the deregulation of traditional employment contracts, culminate in the weakening of the union movement, revealing the contradiction of the reform in this aspect.

Keywords: Negotiated. Legislated. Unionism.

¹Graduando (finalista) da Faculdade de Direito pela Universidade Federal do Amazonas.

²Doutor em Ciências Jurídicas com concentração em Direitos Humanos e Desenvolvimento pelo PPGCJ/Universidade Federal da Paraíba (2018-2023).

RESUMEN: La reforma laboral, derivada de la Ley 13.467/2017, representó un cambio importante en la concepción de la protección estatal de las relaciones laborales. Uno de los cambios más significativos fue la prevalencia de la negociación colectiva sobre la legislación. Sin embargo, el problema surge porque, por disposiciones de la propia nueva ley, las entidades sindicales competentes para realizar negociaciones han sufrido severos impactos. En este sentido, esta investigación buscó verificar si hay coherencia o contradicción en la reforma respecto a esta situación, considerando el momento actual del movimiento sindical en Brasil. Del análisis del material recopilado se concluye que disposiciones de la nueva ley, como la eliminación de la obligatoriedad del antiguo impuesto sindical y la desregulación de los contratos de trabajo tradicionales, culminan en el debilitamiento del movimiento sindical, revelando la contradicción de la reforma en este aspecto.

Palabras clave: Negociado. Legislado. Unionismo.

INTRODUÇÃO

A Lei n.º 13.467/2017, denominada “reforma trabalhista”, alterou significativamente a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n.º 5.452/43)³ como até então se conhecia. De iniciativa do Poder Executivo – à época chefiado pelo recém-empossado Presidente da República Michel Temer – a alteração legislativa é assunto de polêmicas e debates até os dias atuais.

Dentre os inúmeros dispositivos que foram objeto da reforma, vale observar com atenção o art. 611-A, incluído pela nova lei, o qual prevê que sob determinados assuntos as negociações coletivas têm prevalência sobre a Lei. Contudo, a problemática surge à medida em que as entidades competentes para negociar, no caso os sindicatos, tiveram notável enfraquecimento de poder por conta de alterações promovidas pela própria Lei 13.467/2017.

É pertinente a indagação se há coerência ou contradição na prevalência das negociações coletivas sobre a legislação trabalhista, considerando o contexto atual do movimento sindical pós-reforma.

Isto posto, é importante interpretar a forma com a qual a reforma trabalhista abordou as questões pertinentes às entidades sindicais, assim como quais foram os efeitos surtidos a partir do advento da nova legislação. Ademais, mostra-se proveitosa melhor compreensão acerca do sindicalismo, tendo em vista que, por muitas vezes, gera impressões negativas a parte considerável dos trabalhadores. Vale ressaltar que se tratam de organizações de inegável relevância na defesa dos interesses e direitos da classe laboral, frente aos abusos e descumprimentos que eventualmente possam ocorrer por parte dos empregadores.

³ BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

Para tanto, a pesquisa teve como objetivos: 1) analisar breves aspectos gerais da reforma trabalhista; 2) examinar o art. 611-A da CLT, incluído pela reforma, o qual dispõe a prevalência do negociado sobre o legislado, e suas implicações e 3) abordar o atual contexto do movimento sindical no Brasil.

MÉTODOLOGIA

De modo a alcançar os objetivos propostos, foi utilizado o método de pesquisa bibliográfica, através da coleta e análise do posicionamento doutrinário e jurisprudencial sobre o tema, assim como por meio artigos científicos devidamente publicados e matérias jornalísticas que contribuam para a temática.

Diante do exposto, desenvolve-se o referencial teórico que subsidia a presente pesquisa, e em primeira análise, aspectos gerais da Lei 13.467/2017.

BREVES CONSIDERAÇÕES ACERCA DA REFORMA TRABALHISTA

A Lei 13.467/2017 tem sua origem no Projeto de Lei n.º 6.787/2016, como já ressaltado, de iniciativa do governo de Michel Temer. Quanto à sua tramitação, em 27 de abril de 2017 fora aprovada pela Câmara dos Deputados, com 296 votos a favor e 177 desfavoráveis. Já no Senado Federal, teve sua aprovação em 11 de julho do mesmo ano, com 50 votos concordantes e 26 contrários, além de uma abstenção. Foi sancionada em 13 de julho de 2017 pela Presidência da República, passando a vigor, após o período de 120 dias, em 11 de novembro de 2017 (CONGRESSO NACIONAL, 2017).

1431

A alteração legislativa, desde a sua proposta, dividiu opiniões. Para além de modificar o diploma legislativo, acarretando mudança significativa no padrão de regulação empregatícia, possuía o condão de produzir efeitos econômicos, no mercado de trabalho, na proteção da sociedade e sua forma de organização. (KREIN et al 2018).

As questões do desemprego e da economia no país foram por vezes citadas, através de discursos oficiais, como grandes motivadoras da necessidade da reforma. Em pronunciamento após o advento da mesma, o então Presidente Michel Temer declarou que “Com a nova lei, vamos acelerar a recuperação dos empregos. 18 milhões de pessoas que hoje trabalham precariamente, na informalidade, terão seus direitos assegurados [...]”. (G1, 2017)

A análise da questão econômica, após 6 anos do advento da nova legislação, resta prejudicada, pois ao longo do referido período ocorreu a Pandemia de Covid-19, o que compromete qualquer avaliação, mas esta não abarca o objetivo da presente pesquisa. Fato é

que, a Lei 13.467/2017 trouxe consigo considerável alteração da estrutura dos direitos trabalhistas. O que gerou muitas críticas, como tratado pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado:

Torna-se inevitável a conclusão de que a Lei n. 13.467/2017 objetiva, inequivocamente, reduzir o patamar civilizatório mínimo de cidadania social do trabalhador e de valorização ao trabalho na ordem social, econômica, cultural e jurídica do País. Trata-se, lamentavelmente, de típica Lei de Precarização do Trabalho, gravemente dissociada do papel civilizatório que cabe ao Direito em uma Democracia. (DELGADO, 2017).

Percebe-se que as críticas à reforma são no sentido de que a alteração da legislação traria diversos prejuízos aos trabalhadores, com reflexos em praticamente todos os aspectos a sociedade, através da supressão de determinados direitos que em um momento anterior tinham a proteção do Estado. À vista disso, vale mencionar alguns dos dispositivos que passaram a vigorar com o advento da Lei 13.467/2017.

Dentre as inovações materiais da nova lei, pode-se destacar: Estipulação da jornada 12x36 mediante acordo individual (Art. 59-A); Inserção do Teletrabalho (Art. 75-A a 75-F); O afastamento da qualidade de empregado ao contratado como autônomo (Art. 442-B); A figura do trabalho intermitente (Art. 443); Possibilidade de acordo entre empregado e empregador para a extinção do contrato de trabalho (Art. 484-A) e – como será tratado em específico mais adiante – a Prevalência da negociação e do acordo coletivo sobre a Lei (Art. 6II-A).

1432

Percebe-se, neste íterim, que a reforma trabalhista possuía como condão a desregulamentação de algumas matérias previstas na CLT, privilegiando as negociações, tanto coletivas quanto individuais, de modo a tornar menos rígida a relação empregatícia. Além de também prever modalidades distintas do vínculo de emprego tradicional, assim como, de certa forma, fomentar o trabalho autônomo.

Como reiterado através de discursos oficiais do Poder Executivo, o que se objetivava era viabilizar a manutenção dos empregos, assim como a oferta de novas vagas, visando impulsionar a economia por meio de um abrandamento da legislação.

No que tange às alterações promovidas na legislação do processo do trabalho, a reforma também fora objeto de críticas, como exemplo a inserção do §3º ao art. 844 da CLT, o qual impõe como condição para propositura de nova ação o pagamento das custas processuais, na hipótese de o reclamante não comparecer à audiência designada, nem oferecer justificativa legal para ausência. Tal implicação consistiria em violação dos incisos XXXV e LXXIV da Constituição Federal, que tratam acerca da justiça gratuita no processo

trabalhista, considerando que tal restrição assumiria caráter absoluto, frente aos segmentos da sociedade de menor poder financeiro. (DELGADO, 2017).

De igual modo, inicialmente, haveria a possibilidade de cobrança dos honorários periciais e sucumbenciais ao beneficiário da justiça gratuita, no caso de terem obtido créditos, ainda que em outro processo, vide artigos 790-B caput e §4º, e 791-A, §4º. Todavia, o Supremo Tribunal Federal, através da ADIN 5766/DF declarou a inconstitucionalidade de ambos os dispositivos.

Por fim, as alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 no campo do Direito Coletivo do Trabalho, sobretudo no que concerne às entidades sindicais, serão abordadas de forma mais específica em tópico adiante.

Feita a abordagem sobre os aspectos gerais da reforma trabalhista, de modo a atender os objetivos traçados para a presente pesquisa, é importante tratar especificamente acerca da implementação da prevalência das negociações coletivas sobre a legislação trabalhista, determinação oriunda da Lei 13.467/2017.

A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO A PARTIR DA LEI 13.467/2017

1433

Antes de abordar a alteração legislativa que trata sobre o tema, se mostra proveitosa breve compreensão acerca dos institutos da convenção e do acordo coletivo, os quais possuem previsão no art. 611 da CLT.

A convenção coletiva pode ser definida como um negócio jurídico extrajudicial firmado entre um sindicato que represente determinada categoria econômica (de empregadores) e um que represente certa categoria profissional (de empregados), em que se estabeleçam condições de trabalho, as quais abrangem toda a classe representada no respectivo território. Por seu turno, o acordo coletivo é firmado entre um sindicato e uma ou mais empresas, igualmente estabelecendo condições de trabalho, porém, vinculando somente as partes acordantes, residindo neste fato a diferença entre os referidos instrumentos. (CASSAR, 2017).

Os artigos 612, 613 e 614 da CLT impõem uma série de requisitos que devem ser necessariamente observados para a validade dos acordos e convenções. Ressalte-se o §3º do art. 614 que determina que a duração máxima das disposições dos respectivos instrumentos é de dois anos, vedando expressamente a ultratividade dos mesmos.

A reforma trabalhista incluiu na CLT o art. 611-A, o qual dispõe que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre determinadas matérias, previstas nos incisos do dispositivo, tais como: jornada de trabalho (desde que observado o limite constitucional); banco de horas; intervalo intrajornada; teletrabalho; trabalho intermitente; participação ou resultados.

Ressalte-se a utilização da expressão “entre outros” no caput do artigo, a qual gera a interpretação de se tratar de um rol exemplificativo, permitindo a negociação sobre demais direitos trabalhistas não citados.

O art. 611-B funciona como um limitador ao dispositivo anterior, tornando expressamente ilícitas as negociações que envolvam a supressão ou redução de determinados direitos, como exemplo: salário mínimo; repouso semanal remunerado; valor nominal do décimo terceiro salário; adicional de insalubridade; direito de greve; entre outros.

Ao contrário do art. 611-A, há a presença do termo “exclusivamente” no caput, portanto, a proibição imposta no dispositivo restringe-se às matérias ali elencadas. Acrescente-se também que o parágrafo único do art. 611-B dispõe que as normas que tratem sobre a jornada de trabalho e seus intervalos, não são consideradas como sendo de saúde, higiene ou segurança. Desta forma, não se constitui como uma das proibições trazidas pelo artigo.

1434

A título jurisprudencial, importante mencionar que antes mesmo do advento da reforma trabalhista, o assunto já havia sido abordado pelo STF, como exemplo, no julgamento do Recurso Extraordinário 590.415/SC⁴, de relatoria do Min. Roberto Barroso:

[...] Por fim, de acordo com o princípio da adequação setorial negociada, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justabalhistas de indisponibilidade absoluta [...]. (BRASIL, 2015)

A matéria, inclusive, fora objeto de apreciação recente por parte da Suprema Corte, através do julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1121633/GO, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, em que se reconheceu repercussão geral e culminou no Tema 1.046⁵:

⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 590.415** Santa Catarina. Relator: Ministro Roberto Barroso, 30 de abril de 2015. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2629027>> Acesso em 31 de outubro de 2023.

⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1.046**. 2022. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.aspincidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>> Acesso em 31 de outubro de 2023.

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. (BRASIL, 2022).

Portanto, observa-se que já existe um entendimento fixado pelo Supremo sobre a questão. As cláusulas dos instrumentos de negociação coletiva, que tratem sobre determinadas matérias previstas no art. 611-A, são válidas, desde que não haja violação ao patamar civilizatório mínimo⁶, que constitui uma série de direitos garantidos aos trabalhadores assegurados por meio de disposições do texto constitucional, tratados internacionais ratificados pelo Brasil, e também por normas infraconstitucionais. (TEIXEIRA, 2023)

Em que pese o posicionamento do STF, o dispositivo incluído a partir da Lei 13.467/17 não foi bem recebido por parte da doutrina. Como exemplo, o professor Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p.727) pondera que o art. 611-A da CLT provoca “uma espécie de desestatização ou privatização dos direitos humanos, na medida em que afasta o Estado, principal responsável pela promoção da paz e justiça sociais, da complexa e desigual relação entre o Capital e o Trabalho.”

Para uma negociação coletiva legítima e idônea, seria necessário o preenchimento de quatro requisitos, o que não se observa no contexto fático brasileiro: 1) A liberdade de negociação, a qual é prejudicada pelo princípio da Unicidade Sindical, previsto na Constituição Brasileira de 1988; 2) A garantia mínima de emprego, considerando a ameaça de dispensa ser um instrumento de barganha dos empregadores nas negociações; 3) A dignidade dos trabalhadores, que por inúmeros motivos que não é respeitada; e 4) A educação da classe trabalhadora, dado o baixo nível de escolaridade do país, que representa significativa desvantagem nas negociações coletivas. (LEITE, 2022).

Na mesma linha de Bezerra Leite, a autora Vólia Bonfim Cassar (2017, p. 1.285) faz a observação de que os dispositivos trazidos pela reforma reiteram uma limitação de interferência do Poder Judiciário frente às normas coletivas, ao passo em que tais alterações visaram “dar garantia e segurança ao empresário que se valeu das normas coletivas para reduzir direitos”.

⁶ Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 139) define a expressão como sendo o limite de proteção laboral mínimo a ser observado em qualquer negociação trabalhista, seja qual for o segmento econômico-profissional, sob pena de afronta aos princípios da dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho humano, previstos na Constituição Federal de 1988.

Neste sentido, destaca-se o §1º do art. 611-A, o qual dispõe que no exame de Convenção ou Acordo Coletivo, a análise da Justiça do Trabalho se restringirá à conformidade dos elementos indispensáveis a configuração do negócio jurídico, previstos pelo art. 104 do CC⁷. Ainda conforme o dispositivo da legislação trabalhista, deve-se primar pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Acerca do tema, o professor Luciano Martinez (2020, p.1.527) discorre que o §1º do Art. 611-A da CLT subestima a própria missão institucional dos juizes da justiça laboral, pois estes podem, na defesa do que é disposto na Constituição, ir além da mera análise dos requisitos essenciais do negócio jurídico.

Ainda que haja respeito à autonomia da vontade coletiva, a qual define que os magistrados não podem interferir no desejo lícito dos contratantes coletivos, não se pode ignorar eventuais violações de direitos fundamentais ou de terceiros. (MARTINEZ, 2020).

De modo a elucidar algumas destas possíveis violações, mais especificamente, aponta-se a previsão no inciso XII do art. 611-A, a qual autoriza a definição do grau de insalubridade por meio de Convenção ou Acordo Coletivo. Em contramão ao que foi estabelecido, o art. 195 da CLT determina que a referida classificação demanda análise técnica, realizada por profissional especializado. Logo, tal caracterização não poderia ser objeto de negociação coletiva. De igual forma, menciona-se o inciso XIII, que trata de prorrogação da jornada em ambientes insalubres, sem que haja a necessidade de licença prévia das autoridades competentes. Tais medidas implicariam em abrandar o nível de proteção à saúde dos trabalhadores, o que de maneira alguma se configura como algo benéfico. (DELGADO, 2017)

1436

Observa-se um aparente conflito entre os princípios da autonomia coletiva e o da norma mais favorável ao trabalhador⁸. Tendo por base os ensinamentos de Robert Alexy, em específico a regra da proporcionalidade⁹, Marília Costa Barbosa Fernandes (2018) aponta que o privilégio que se dá a autonomia da vontade para criar condições desfavoráveis ao

⁷ Art. 104 da Lei 10.406/2002 (Código Civil): A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei. (BRASIL, 2002)

⁸ De acordo com Sérgio Pinto Martins (2023, p. 238) a norma mais favorável ao trabalhador pode ser compreendida como o fato de que as vantagens já conquistadas, sendo mais benéficas, não podem ser modificadas para pior. Coaduna com a noção de direito adquirido. Fundamenta-se no art. 7º da CF/88, assim como no art. 19.8 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

⁹ Robert Alexy defendia que, para se atestar a validade da violação a um direito fundamental, em um caso de colisão entre princípios, deve se utilizar da regra da proporcionalidade. Esta, comportaria a análise sobre três aspectos: a adequação e a necessidade, as quais se voltariam às condições fáticas do caso; e a proporcionalidade em sentido estrito, que consideraria as condições jurídicas. (FERNANDES, 2018)

empregado, à medida em que restringe direitos já conquistados, acaba por trazer mais prejuízos do que benefícios. Muito mais proveitoso seria garantir o cumprimento do que está disposto na Lei, mantendo uma condição já conquistada, assim como a perspectiva de progressivas melhorias.

Monteiro e Fortuna (2023) concluem que a prevalência do negociado sobre o legislado gera a ilusão da “troca de equivalentes” – referindo-se às partes de um contrato de trabalho – todavia, na prática, configura-se como uma maneira de alterar apenas o plano das aparências, como citado pelos autores, sem guardar relação com a realidade dos fatos, na qual, considerado o sistema capitalista vigente, compreende uma relação de desigualdade.

Considerados tais apontamentos, observa-se que as alterações legislativas oriundas da reforma trabalhista buscavam, através de tais disposições, o afastamento do Estado na fiscalização de eventuais flexibilizações. O que, de certa forma, acarreta uma desvantagem aos empregados no momento das negociações. O vínculo empregatício, por si só, revela disparidade de condições entre as partes contratantes. Afastar do Poder Judiciário o controle e a fiscalização sobre as disposições que regem os contratos de trabalho, implica em facilitar a prática de violações aos direitos outrora assegurados aos trabalhadores, tanto a nível constitucional como infraconstitucional.

1437

Feitas as breves considerações acerca da Lei 13.467/2017, e do conseqüente advento da prevalência das negociações coletivas sobre a legislação trabalhista, é oportuno tratar sobre as entidades que promovem as convenções e os acordos coletivos de trabalho, assim como, buscar compreender o contexto em que estão inseridas atualmente, diante das alterações promovidas pela alteração legislativa de 2017.

ASPECTOS DO SINDICALISMO NO BRASIL E CONTEXTO PÓS-REFORMA TRABALHISTA

O Sindicalismo possui precedência nas corporações de ofício¹⁰, sistema que o antecedeu. A diferença entre ambos reside principalmente no fato de que no anterior, o agrupamento reunia tanto a classe trabalhadora, quanto a detentora de capital. Através das corporações se regulamentavam preços, lucros, e normas gerais das profissões. Dentre os inúmeros motivos que ensejaram sua extinção, se menciona o ideal de liberdade propagado

¹⁰ Associações comuns na Idade Média, as quais reuniam mestres, companheiros e aprendizes, que se tratavam de integrantes de um mesmo ramo econômico-profissional. Seus objetivos primários eram estabelecer relações de hierarquia, regulamentar a capacidade produtiva e as técnicas de produção. (MARTINS, 2000).

pela Revolução Francesa de 1789. Neste espectro, se combatia a existência de um intermediário – na figura das associações – a qual suprimira a vontade de um indivíduo, assim como sua plena e livre manifestação, que a ele ficaria subordinado. Tal argumento, inclusive, foi por muito tempo utilizado para reprimir o início do movimento sindical. (MASCARO, 2015).

O professor Amaury Mascaro do Nascimento (2015, p. 60) destaca que a Revolução Industrial estimulou a união da classe trabalhadora, assim como despertou o sentimento de necessidade de associação frente às precárias condições de trabalho oriundas da industrialização. Em que pese os mesmos óbices suportados pelas corporações de ofício, o fator social, a constatação do desequilíbrio entre as classes econômicas e profissionais e a busca por dignidade no ambiente de trabalho foram preponderantes, onde se consolidou a ideia de união visando interesses, e sobretudo, direitos em comum.

Muitas foram as tentativas de desqualificar e desestimular tais movimentos, a nível internacional, como exemplo, cita-se o Código Penal de Napoleão de 1810, o qual classificava como ilícito a associação de trabalhadores, entre outros instrumentos legislativos contemporâneos ao redor do mundo. A “aceitação” se deu de forma gradual, onde houve a revogação das leis que criminalizavam o sindicalismo, como o Código Prussiano de 1869. (MASCARO, 2015)

1438

No âmbito normativo brasileiro, a primeira regulamentação do sindicalismo se deu através do Decreto nº 979/1903, em que se tratou das organizações sindicais dos trabalhadores rurais. Posteriormente, por meio do Decreto nº 1.637/1907, se estendeu o direito de se sindicalizar também aos trabalhadores urbanos.

Entretanto, é a partir do advento da Consolidação das Leis Trabalhistas que ficou normatizado todo o procedimento de criação e funcionamento de tais entidades. A Constituição de 1988, por seu turno, deu ênfase à liberdade sindical – relativa, devido a manutenção da unicidade sindical – a separação por categorias, previsão de contribuição, o sistema confederativo, entre outros aspectos. (CASSAR, 2017)

O sistema sindical brasileiro, consagrado nos arts. 533, 534 e 535 da CLT, organiza-se sob forma de pirâmide, em que os sindicatos funcionam como instituições de piso, seguidos, respectivamente, das federações e confederações em um plano mais abrangente. Tal organização foi recepcionada pela Constituição de 1988, conforme se extrai do Art. 8º, II.

Menciona-se ainda a figura das centrais sindicais – em que pese o fato de não terem legitimidade de promover negociações coletivas, por não integrar o sistema confederativo -

exercem importante papel na representação e coordenação das classes trabalhadoras. (CASSAR, 2017)

Incontestemente, portanto, o papel desempenhado pelas entidades sindicais na proteção dos direitos assegurados aos trabalhadores assim como na busca por melhores condições laborais. O art. 513 da CLT define quais as prerrogativas dos sindicatos, tal como estabelecido na alínea 'a', a função de representação perante as autoridades, tanto administrativa como judiciária, na defesa dos interesses coletivos da respectiva categoria, assim como os individuais dos associados relacionados à profissão.

Todavia, conforme tratado por Amaury Mascaro (2015, p. 321) “Aos sindicatos devem ser garantidos os meios para o desenvolvimento sua ação destinada a atingir os fins para qual foi constituído”. Complementa o autor que não é suficiente a previsão legal da existência de tais instituições, devem ser assegurados a elas os recursos e instrumentos para que atinjam suas finalidades.

A Lei 13.467/2017 trouxe consigo alteração significativa no funcionamento das entidades sindicais, ao retirar a compulsoriedade da contribuição sindical, popularmente conhecida como “Imposto Sindical”.

Diversos são os artigos da CLT, que a partir do advento da Reforma Trabalhista, deixam claro o caráter facultativo que a contribuição sindical passou a ter após a entrada em vigor da alteração legislativa. Reitera-se em vários dispositivos que o desconto na remuneração dos trabalhadores, outrora realizado de maneira compulsória, passaria a exigir a anuência prévia e expressa dos componentes de determinada categoria profissional para que fosse realizado.

1439

A exemplo do que passou a dispor o art. 578 da CLT:

As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Vale realizar breve apontamento de como a legislação pátria aborda as demais fontes de custeio das entidades sindicais.

O art. 8º, IV, da Constituição Federal/88, prevê acerca do tema: “a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”. Trata-se da contribuição federativa.

O Supremo Tribunal Federal, através da edição da Súmula Vinculante n.º 40, fixou o entendimento de que a mesma somente é exigível dos filiados ao respectivo sindicato.

Menciona-se, ainda, a figura da contribuição assistencial, prevista no art. 513 da CLT, e da mensalidade sindical, fundamentada no art. 548, 'b'. Ambas devidas apenas aos associados. (MARTINS, 2023).

Fato é, que a alteração promovida pela Lei 13.467/2017 impactou de forma significativa a fonte de renda das entidades sindicais.

De acordo com dados apresentados pelo Ministério do Trabalho, no ano de 2021 houve um alarmante declínio da renda do Sistema Sindical - considerado todos os graus - na margem de 97,5% comparado ao ano de 2017, antes do advento da Reforma. Em números brutos, a arrecadação através da contribuição sindical, antes obrigatória, foi de 3,05 bilhões a 65,5 milhões de reais. Os sindicatos, em específico, tiveram decréscimo de 99,1% no período. A arrecadação, que antes estava em aproximadamente 1,5 bilhão caiu para pouco mais de 13 milhões de reais. (PODER 360, 2022).

Alysson Scorsafava (2019, p. 34) considera que a retirada da compulsoriedade da contribuição sindical se deu de maneira abrupta, no contexto de uma reforma incompleta, e coloca como uma das finalidades dos autores do texto legislativo o enfraquecimento das entidades sindicais. Em que pese não ser possível afirmar qual seria o intuito real por trás das alterações promovidas pela reforma, uma das consequências, inevitavelmente, foi essa.

1440

Surge o questionamento se a transmutação da obrigatoriedade contribuição sindical em facultativa representaria uma aproximação da legislação pátria à liberdade sindical consagrada pela Convenção n.º 87¹¹ da Organização Internacional do Trabalho, a qual não fora ratificada pelo Brasil.

Neste sentido, se constata que não. Caso este fosse o objetivo, a medida adequada para tanto seria a de emendar o art. 8º da Constituição Federal, revogando a Unicidade Sindical¹² - princípio adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro - que vai em sentido contrário ao que preconiza a referida Convenção da OIT, no caso, a Liberdade Sindical sem qualquer restrição. Portanto, a simples retirada da compulsoriedade da contribuição sindical

¹¹ Machaczek et al (2009) destaca que a Convenção n.º 87 da OIT consagra a ideia de liberdade sindical, tanto a nível individual quanto coletivo. Implica no direito de livre fundação dos sindicatos, sem qualquer tipo de interferência estatal, assim como prevê a facultatividade dos trabalhadores de filiarem-se ou não a tais entidades, assim como delas se desligarem.

¹² A Unicidade Sindical tem sua previsão no art. 8º da CF/88. O referido dispositivo impõe a proibição da criação de mais de uma organização sindical, a qualquer grau, que represente determinada categoria profissional ou econômica, dentro dos limites da mesma base territorial.

não se mostra suficiente para que se fale em aproximação da legislação interna aos ditames do referido instrumento da normativo da OIT. Pelo contrário, além do evidente prejuízo causado às entidades sindicais, criando óbices ao exercício de suas funções, se perdura a obrigatoriedade de vinculação do trabalhador a um único sindicato. (SOBRINHO, 2019)

Gabriela Sepúlveda Sobrinho (2019, p. 14) conclui que a retirada da compulsoriedade do antigo imposto sindical, desde quando era apenas Projeto de Lei “tem somente a função de pressionar o sindicalismo dos trabalhadores a aceitar uma reforma nos termos colocados, sem possuir o poder de barganha e de reação aos cortes de direitos realizados pela Reforma.”

Aponta-se como consequência diretamente relacionada à perda de poder dos Sindicatos, o enfraquecimento de sua base e do movimento sindical em si. De acordo com dados publicados pelo IBGE, a taxa dos trabalhadores com vínculo formal empregatício no ano de 2022 foi de 9,2%. Decréscimo contundente, considerando que no ano de 2016 a taxa era de 16,1%. (G1, 2023). Indiscutível que as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 contribuem de forma considerável para tais dados.

Neste liame, para além da questão da contribuição sindical, menciona-se a flexibilização das relações de trabalho, o estímulo ao trabalho autônomo, o trabalho intermitente, como fatores que dificultam o exercício das funções das entidades sindicais. A partir de tais mudanças, sob o pretexto de conferir maior liberdade aos trabalhadores, verifica-se a necessidade de regras específicas para cada modalidade nova de trabalho, tornando obsoletas, nestes casos, as normas de caráter geral, rompendo com a lógica tradicional do papel desempenhado pelos sindicatos. (MAEDA, 2018).

1441

Embora a precariedade não seja exatamente uma novidade no mercado de trabalho brasileiro, dada a histórica informalidade e a ausência de proteção legal que o caracterizam, a proliferação de contratos atípicos amplia a vulnerabilidade dos trabalhadores e dificulta a ação sindical, já que esses trabalhadores são dificilmente representados pelos sindicatos. (GALVÃO et al, 2019)

Logo, são nestes aspectos que reside a problemática enfrentada pelos sindicatos atualmente. Para além da questão do financiamento, das flexibilizações, da desintegração das relações de trabalho tradicionais, assim como das classes trabalhadoras, a manutenção de uma estrutura instituída em 1930, fundada na ideia de unicidade sindical, representa um dos fatores que corroboraram para o enfraquecimento das entidades a partir do advento da Lei 13.467/2017. (GUEDES, 2022).

Diante do exposto, consideradas as modificações trazidas pela Reforma Trabalhista, assim como o contexto atual das relações de trabalho no Brasil, observa-se a incoerência de como se determina que as negociações coletivas prevalecem sobre a legislação, ao mesmo

tempo em que se adotam medidas que enfraquecem as entidades que promovem tais negociações. Tal implicação, se considerada juntamente a ausência de disposições que de alguma forma fortaleçam o movimento sindical, acarretam para uma distância cada vez maior da democracia nas relações de trabalho. A concessão de exacerbada liberdade, neste sentido, acarreta na pressão exercida pela força do capitalismo frente à classe trabalhadora para que se convençione normas desfavoráveis, e que beneficiem apenas a classe patronal. Se concede maiores poderes a quem já o detém, de modo a realçar as desigualdades que já existem. (MELO, 2020).

DISCUSSÃO

Da análise do material coletado, conclui-se que a reforma trabalhista, oriunda da Lei 13.467/2017, possuía como notória finalidade a desburocratização dos vínculos formais de trabalho, de modo a buscar a manutenção dos empregos, assim como oferecer condições para o oferecimento de novas vagas, visando combater os índices de desemprego.

Para tanto, uma das formas encontradas para atingir o referido objetivo foi privilegiar as negociações, tanto individuais quanto coletivas, com o intuito de afastar do poder estatal a interferência em determinadas matérias, que a partir de então ficariam disponíveis a serem convencionadas entre as partes integrantes de um contrato de trabalho, ou, por meio das negociações coletivas, impostas a determinada categoria profissional. A crítica que se faz é que ao afastar do Estado o poder de proteção sobre os referidos direitos, assim como de limitar o seu exame sobre os instrumentos convencionados, se daria margem para as classes econômicas violarem direitos fundamentais garantidos aos trabalhadores, como o exemplo, o da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, que possuem amparo constitucional.

Ademais, constata-se a evidente contradição da Lei 13.467/2017, pois ao mesmo tempo em que se confere prevalência das negociações coletivas sobre a legislação, suprimindo o princípio da norma mais favorável ao trabalhador que até então vigorava, cria-se um dispositivo que enfraquece significativamente as entidades competentes para promover as referidas negociações.

A retirada da compulsoriedade da contribuição sindical representou drástica mudança na realidade destas entidades. A conseqüente e abrupta queda de arrecadação do sistema sindical implica em um inegável enfraquecimento do movimento no Brasil. Não há como se assegurar que, no momento de uma negociação coletiva, um sindicato fragilizado

tenha poder de barganha para assegurar as melhores condições possíveis aos integrantes de sua categoria profissional, ficando, de certa forma, à mercê dos interesses dos setores econômicos.

De igual modo, menciona-se que a Lei 13.467/2017, ao fomentar o trabalho autônomo e demais modalidades distintas do vínculo formal de emprego, também cria óbices ao exercício da atividade sindical, pois dificulta a identificação e formalização de uma única classe, característica do sistema implementado no Brasil, o que culmina em alarmantes índices de diminuição do número de trabalhadores sindicalizados, debilitando as bases já existentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, verifica-se que a reforma trabalhista trouxe evidente impacto na estrutura do no país. Ainda que se tenha determinado a prevalência das negociações coletivas sobre a legislação, o que em primeira análise poderia conduzir a ideia de fortalecimento das entidades competentes a promovê-las, a desconfiguração da contribuição obrigatória e a desregulamentação dos contratos de trabalho tradicionais tem por consequência a fragilização do movimento sindical no Brasil, que deve se reinventar frente à nova realidade.

1443

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 590.415** Santa Catarina. Relator: Min. Roberto Barroso, 30 de abril de 2015. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2629027>> Acesso em 31 de outubro de 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1.046**. Relator: Min. Gilmar Mendes, 2022. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.aspincidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>> Acesso em 31 de outubro de 2023.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14^o ed. rev e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CONGRESSO NACIONAL. **Projeto de Lei Nº 6787/2016**. 2017. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicameras/-/ver/pl-6787-2016>> Acesso em: 31 de outubro de 2023.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13,467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERNANDES, Marília Costa Barbosa. **Aspectos da prevalência do negociado sobre o legislado e sua afronta aos direitos fundamentais conforme a teoria de Robert Alexy**. 2018. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 127-165, jan./jun. 2018

GI. **Reforma trabalhista: Temer diz que nova lei 'amplia horizontes' para o emprego e critica 'falsas informações' sobre o tema**. 2017. Disponível em: <<https://gi.globo.com/politica/noticia/reforma-trabalhista-temer-afirma-que-nova-lei-amplia-horizontes-para-quem-procura-emprego.ghtml>> Acesso em: 31 de outubro de 2023.

GI. **IBGE: Sindicalização vai abaixo dos 10% pela 1ª vez, com reforma trabalhista e alta de autônomos**. 2023. Disponível em: <<https://gi.globo.com/economia/noticia/2023/09/15/ibge-sindicalizacao-vai-abaixo-dos-10percent-pela-1a-vez.ghtml>> Acesso em 31 de outubro de 2023.

1444

GALVÃO, Andréia. et al. **Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo**. Caderno CRH, Salvador, v. 32, n. 86, p. 253-269, Maio/Ago. 2019

GUEDES, Fernando Grass. **O futuro do sindicalismo e do direito coletivo do trabalho brasileiro na era da acumulação flexível**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região | v.25 n. 34 2022.

KREIN, Dari José. et al. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. 1ª Ed. São Paulo: Curt Nimuendajú, 2018. p. 15.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MAEDA, Patrícia. **Reformar para piorar: a reforma trabalhista e o sindicalismo**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 52, 2018

MACHACZEK, Maria Cristina Cintra et al. **Liberdade sindical no Brasil: a Convenção 87 da OIT e a Constituição de 1988**. 2009. Disponível em: <<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/8844>> Acesso em: 31 de outubro de 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Breve histórico a respeito do trabalho**. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 95, p. 167-176, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MASCARO, Amauri Nascimento. **Compêndio de Direito Sindical**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2015.

MELO, Ana Julya. **A democratização das relações trabalhistas: O negociado sobre o legislado**. Revista Orbis Latina, vol.10, nº 2, Edição Especial, Foz do Iguaçu/ PR (Brasil), Abril de 2020.

MONTEIRO, Fernando; FORTUNA, Sandra Lourenço. **O negociado sobre o legislado e a autonomia da classe trabalhadora**. Temporalis, v. 23, n. 45, p. 185-200, 2023.

PODER 360. **Contribuição sindical despenca depois de reforma trabalhista**. 2023. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/economia/contribuicao-sindical-despenca-depois-de-reforma-trabalhista/>> Acesso em: 31 de outubro de 2023.

SCORSFAVA, Állyson Feitosa. **Desafios do sindicalismo: deveres, vedações e custeio dos sindicatos pós-reforma trabalhistas**. Boletim Científico ESMPU, Brasília, a. 18 - n. 53, p. 167-203 - jan./jun. 2019.

SOBRINHO, Gabriela Sepúlveda. **O fim da contribuição sindical na reforma trabalhista: uma aproximação à convenção 87 da oit ou um sucateamento dos sindicatos?**. Revista eletrônica do tribunal regional do trabalho da Bahia. 2019.

1445

TEIXEIRA, Winston de Araújo. **A prevalência do negociado sobre o legislado após a decisão do STF no recurso extraordinário com agravo (ARE) 1121633 RG/GO**. In: **I Congresso internacional de direito do trabalho, sindical e direitos sociais: Desafios da democracia, do trabalho e dos direitos sociais no mundo em transição**. Manaus: [sn], 2023. Disponível em: <http://repositorioinstitucional.uea.edu.br/bitstream/riuea/4693/1/Caderno%20de%20resumos.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2023.